

INSTITUTO DE PROMOCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL AGUA



**Programa de Investigación Interdisciplinaria
y Capacitación Interactiva sobre Gestión
Local del Agua y Políticas Hídricas en la
Región Andina**

MODULO DE CAPACITACIÓN:

**“GESTIÓN LOCAL DE CONFLICTOS POR EL
AGUA”**

Proyecto: “Gobernabilidad del Agua”



SOLUCIONES PRÁCTICAS

Tecnologías desafiando la pobreza



2007

IPROGA, Instituto de Promoción para la Gestión del Agua:

Su finalidad es promover concertadamente propuestas y acciones para la mejor gestión del agua, como parte de un uso más racional de los recursos naturales, contribuyendo a articular y potenciar las diversas experiencias y capacidades institucionales y profesionales existentes en el país.

Preparado por:

*Diseño conceptual y temático:
MS. Carlos Pereyra Matsumoto*

*Diseño Técnico pedagógico:
MS.. NANCY DELGADO DE LA CRUZ*

*Cuidado de la edición:
Dra. Patricia Urteaga – Coordinadora de “Concertación”
Ing. Magdalena Guimac - IPROGA*

IPROGA: Derechos Reservados.

Lima –Perú, Septiembre del 2007.

ÍNDICE	pág.
Presentación	4
I. Justificación	6
II. Descripción de la problemática: Conflictos por el agua en el norte del Perú	7
III. Fundamentos de la oferta educativa	10
3.1. ¿Cómo aprende el adulto?	10
3.1.1. Concepto de aprendizaje	10
3.1.2. La teoría sinérgica y el aprendizaje del adulto	10
3.1.3. Procesos mentales en el aprendizaje del adulto	13
3.1.4. La naturaleza del aprendizaje	13
3.1.5. Las condiciones del aprendizaje	15
3.1.6. Características generales del aprendizaje del adulto	16
3.1.7. El papel del formador de adultos	19
3.2. El enfoque de competencias en la educación de adultos	19
3.2.1. Concepto de competencia.	19
3.2.2. Los componentes de la competencia	20
3.3. Estrategias metodológicas para favorecer el aprendizaje del adulto	21
3.3.1. Características de la autoformación	21
3.3.2. Consecuencias en el campo de la formación	22
3.3.3. Principios que inspiran el proceso de aprendizaje	23
IV. Estrategia de Intervención.	24
V. El diseño curricular del módulo.	24
5.1. Objetivos	24
5.2. Sobre los participantes	24
5.3. Competencia, capacidades, actitudes e indicadores de logro	25
5.4. Las unidades temáticas del módulo	26
5.5. Organización de contenidos por unidades temáticas	26
5.6. La carga horaria por unidad	28
5.7. Marco metodológico	29
5.8. Matriz de diseño de las actividades de aprendizaje por Contenidos	31
VI. Orientaciones para la evaluación y monitoreo.	43
6.1 El objetivo de la evaluación.	43
6.2 Las modalidades de evaluación por modulo.	43
6.3 Orientaciones para el monitoreo.	44
ANEXOS	45

PRESENTACIÓN

El presente documento contiene la oferta educativa del módulo de capacitación “Manejo local de conflictos por el agua”, para lo cual se ha diseñado una propuesta centrada en bases andragógicas educativas modernas. Los ejes temáticos abordados son: la gestión del agua y la gestión de conflictos, el conflicto por el agua por dentro, diagnóstico de los conflictos por el agua, las instancias de manejo de conflictos, análisis de conflictos por el agua en el Perú, los métodos alternativos de resolución de conflicto y el manejo local de conflictos por el agua. Estos temas son trabajados desde la presentación de casos prácticos sobre conflictos por el agua, identificados en las regiones de Cajamarca, Lambayeque y Piura; desarrollando nuevas propuestas metodológicas para el manejo de conflictos.

En este sentido, el módulo busca lograr los siguientes objetivos:

- 1. Fortalecer las capacidades de los usuarios de agua y los profesionales de las entidades públicas y privadas de desarrollo, en los ámbitos identificados por los Grupos Técnicos Regionales del Agua de Cajamarca, Lambayeque y Piura, para gestionar de manera integrada sus recursos hídricos, mediante el análisis y manejo participativo de sus conflictos por el agua.*
- 2. Validar enfoques, instrumentos y metodologías de manejo participativo, en experiencias reales de manejo local de diferentes tipos de conflictos por el agua.*

El módulo está orientado a:

- *Usuarios líderes y/o ex dirigentes de organizaciones de regantes y JASS (Juntas Administradoras de los Servicios de Saneamiento).*
- *Representantes de la Autoridad Local del Agua.*
- *Profesionales de entidades públicas y privadas.*
- *Representantes de Municipios distritales y provinciales.*

En atención a los planteamientos expuestos, se ofrece la presente propuesta educativa y se anhela que la misma constituya un marco referencial metodológico para la profundización del conocimiento actualizado de la capacitación de todos los que están involucrados en el manejo local de conflictos por el agua.

I. Justificación

El presente módulo ha sido preparado con la finalidad de responder a las demandas de capacitación en el manejo de conflictos por el agua, planteadas por diferentes actores locales, durante la realización de actividades del proyecto "Desarrollo de capacidades de productores rurales pobres y sus organizaciones para el adecuado manejo de conflictos relativos al agua en el norte del Perú", el cual complementa el proyecto "Gobernabilidad del Agua".

Además se enmarca dentro del proyecto "Concertación" el cual pretende contribuir al debate sobre las políticas hídricas andinas mediante la investigación, el intercambio y la capacitación, de manera que actores locales, regionales y nacionales formulen nuevas propuestas, adaptadas a sus contextos locales.

Tanto el Programa "Concertación" como el proyecto "Gobernabilidad del Agua", tienen como objetivos comunes:

1. Formar profesionales del agua en los enfoques mencionados y estableciendo una red de profesionales en los países andinos.
2. Promover el desarrollo de investigaciones académicas innovadoras y estimular procesos de aprendizaje social en la gestión del agua y el desarrollo.
3. Formar una plataforma para el intercambio y desarrollo de conocimientos sobre una gestión hídrica equitativa y sustentable en los Andes.

Este módulo se implementará durante el desarrollo de las actividades de "manejo de los conflictos seleccionados", por los Grupos Técnicos Regionales del Agua en los departamentos de Cajamarca, Lambayeque y Piura.

II. Descripción de la problemática: Conflictos por el agua en el Perú.

El Perú, a pesar de contar con el 5% del agua para el 0.45% de la población del mundo, es el único país en el continente americano que, según proyecciones de UNESCO, sufrirá de estrés hídrico en los próximos 20 años. Esta situación se debe a una combinación de factores. En primer lugar, la irregular distribución temporal y espacial del agua: la costa y la sierra, donde vive el 90% de la población, dispone únicamente del 2% de este recurso; y además, la mayor parte únicamente la recibe durante 4 meses al año. A esto se agrega el inadecuado manejo que se hace del agua, la ausencia de políticas apropiadas de manejo, la creciente contaminación y el derroche existente. Este escenario origina una serie de conflictos, tanto al interior del sector agrario, como entre sectores (principalmente con el sector minero y con el uso doméstico) y entre cuencas o incluso regiones. Un tercio de los conflictos actuales sobre el agua son abiertos (ya están ocurriendo), en tanto que las dos terceras partes restantes son potenciales o latentes. Es decir, que en un corto plazo, la cantidad e intensidad de estos conflictos se multiplicará tres veces.

La preocupación creciente por el tema del agua tiene su justificación en el hecho de que estamos frente a:

1. Un sostenido incremento de la demanda de agua (por un crecimiento demográfico acelerado y un mayor dinamismo de la economía).
2. Una reducción de las reservas naturales de agua dulce; el CONAM-PROCLIM, 2004, informa de una “reducción de los glaciares peruanos del orden del 22% en los últimos 27 años, con pérdidas equivalentes a 7000 MMC¹”.
3. Un escenario nacional en el cual es necesario establecer reglas claras en torno a la institucionalidad del agua nacional, regional y local.

Por ello el IPROGA, tomando en cuenta los procesos arriba indicados, desarrolló durante el año 2004, actividades tendientes a sacar las lecciones en torno a la articulación de éstos procesos y se propuso contribuir con el punto 3 señalado en el párrafo anterior; de ésta manera desarrolló un proceso de consulta llamado “Regionalización y Espacios para el manejo de conflictos por el agua”, realizada en Apurímac, Ayacucho, Arequipa, Chíncha, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Jequetepeque, Lambayeque, Lurín (Lima), Piura y Puno.

¹Concejo Nacional del Ambiente: www.conam.gob.pe/proclim/.

El informe² de dicho proceso realizado sobre una muestra de 85 conflictos por el agua, revela que los conflictos se agrupan según cuatro tipologías identificadas:

1. Conflictos por los atributos del agua
2. Conflictos según su estado
3. Conflictos entre sectores de uso
4. Conflictos según el territorio implicado

En el norte del Perú, las zonas agrícolas de las cuencas Chancay-Lambayeque y Chira-Piura, se ubican en pleno Desierto de Sechura y la disponibilidad de agua depende de las precipitaciones en la parte occidental de la Cordillera de los Andes en la región Cajamarca y en el país vecino de Ecuador. En ambos casos se cuenta con sistemas regulados, basados en los reservorios de Tinajones y Poechos, respectivamente. La mayor parte de los agricultores abastecidos por estos sistemas de irrigación son pequeños productores que conducen unidades agrícolas menores a las tres hectáreas. En zonas áridas como las abastecidas por estos sistemas de irrigación, el consumo de agua es de alta rivalidad; el consumo de unos deja sin posibilidades de riego a otros; por otra parte, las dificultades para estimar la oferta de agua generan incertidumbre en los consumidores ya que su oferta anual es finita e impredecible.

Los principales problemas en estos sistemas son los referidos a la grave escasez de agua (por falta de lluvias en las zonas altas de las cuencas que han obligado a paralizar el funcionamiento de los reservorios reiteradas veces), contaminación (por las concesiones mineras otorgadas en las cabeceras de las cuencas), volúmenes para otros usos (principalmente poblacional e hidroenergético) y el derroche en la producción agrícola (con cultivos exigentes en agua, como el arroz, azúcar y algodón, que además provocan problemas de drenaje y salinización de las tierras).

Las familias de campesinos y productores, al no tener la certidumbre de cuánta agua dispondrán para sus cultivos, no pueden planificar adecuadamente la campaña agrícola, por lo general no pueden obtener los rendimientos esperados y cada vez más ven disminuidos sus ingresos económicos familiares. Asimismo, pierden días útiles de trabajo para realizar campañas y jornadas de vigilancia para proteger sus derechos al agua. Adicionalmente, tienen que cubrir los sobrecostos de transacción de sus

²Informe del Proceso Regionalización y Espacios de Manejo de Conflictos por el Agua”, Carlos Pereyra-IPROGA 2004; documento interno.

organizaciones y dirigentes, para poder contratar abogados, realizar trámites en la ciudad, pagar viáticos y cubrir la pérdida de días laborales de sus dirigentes. Debido a estos conflictos, los dirigentes descuidan sus obligaciones de operación y mantenimiento de la infraestructura de riego, la cual se deteriora con mayor rapidez, cargándose con mayores costos a las familias campesinas. Finalmente hay otros costos intangibles, como la pérdida de confianza de parte de los campesinos y sus organizaciones en las soluciones legales y democráticas, y cada vez en más casos, esto los empuja a acciones violentas y de desgobierno.

A esta situación se agrega el proceso de descentralización en el que se encuentra el país, en el cual aún no están definidas las competencias que asumirán los gobiernos regionales en materia de recursos naturales, sobre todo del agua. Este vacío ya ha generado los primeros conflictos de magnitud regional en el sur del país, entre Arequipa y Moquegua, justamente por el acceso al agua.

En general, los recursos hídricos son cada vez más escasos debido a que la población y sus requerimientos de agua siguen aumentando incesantemente. Ello lleva a la reducción de las dotaciones de agua para cada campesino, que debe ser lo más equitativa posible. Tales medidas, desde una perspectiva temporal más amplia, son las más adecuadas para los actuales habitantes de las regiones y para sus habitantes en las próximas décadas, pues llevan a mejorar la eficiencia en el uso del agua. Puesto que algunos conflictos son inevitables y muchos no podrán resolverse por la vía de la negociación, sea porque la escasez del recurso es crítica o porque no exista el clima adecuado para un consenso, es necesario proponer fórmulas de solución o por lo menos criterios para manejarlos. Aunque la práctica más común es llevar los conflictos a las instancias judiciales, la crisis del Poder Judicial peruano hace pertinente la búsqueda de fórmulas de solución que pasen previamente por la mediación o la conciliación a nivel local. Por ello, la presente propuesta apuesta por el fortalecimiento de las capacidades de las mismas poblaciones y sus organizaciones para gestionar de manera adecuada estos conflictos por el agua.

III. Fundamentos de la oferta educativa

3.1. ¿Cómo aprende el adulto?

3.1.1. Concepto de aprendizaje

Aprender se deriva del latín “aprehendere” que significa aprisionar, tomar posesión de algo. El acto de “aprehendere” referido generalmente a algo concreto de la naturaleza física o material, equivale al acto de “aprender” un conocimiento, habilidad o destreza, o sea, incorporar o aprisionar en nuestra naturaleza psicobiológica elementos del mundo exterior, para luego integrarlos en nuestro mundo interior.³

Así, cuando hablamos de aprendizaje debemos entender el proceso por el cual los seres vivos adquirimos una forma conductual que cambia o modifica una estructura previa en nuestra naturaleza. Por lo tanto todo aprendizaje modifica la conducta humana de direcciones diversas que condicionan, a la vez, distintas reacciones.

Los adultos pueden aprender mucho de las actividades y experiencias de la vida cotidiana dentro del medio natural de la sociedad, pero este aprendizaje carece a menudo de un método y es que si el resultado no es exitoso se sienten frustrados y abandonan sus propósitos. La mayoría de ellos, en su necesidad de seguir aprendiendo, buscan un medio educativo que organice y dirija sus experiencias a través de un instructor que oriente ese proceso para hacerlo más efectivo y facilite la medición de los cambios en su comportamiento.

De ahí que cuando nos referimos al proceso educativo del adulto y sus aprendizajes, hablamos de orientación-aprendizaje. Estos términos conllevan a toda una conceptualización metodológica de la educación, pero a la vez están íntimamente relacionados con la operatividad de la teoría sinérgica.

3.1.2. La teoría sinérgica y el aprendizaje del adulto

Si analizamos los planteamientos teóricos de Piaget sobre el desarrollo cognoscitivo, podríamos comprender con mayor exactitud la relación

³MALLART, J.: “Didáctica: del currículum a las estrategias de aprendizaje”. *Revista Española de pedagogía*, n. 217. 2000, pp. 417-438.

existente entre la enseñanza y el aprendizaje. Además, nos permitiría distinguir con mayor claridad la operatividad entre el modelo pedagógico y el modelo andragógico en el proceso educativo.

Piaget sostiene que el desarrollo cognoscitivo puede ser identificado en cuatro etapas que evolucionan paulatinamente, conectadas a la maduración biopsíquica del ser humano. Esas etapas son las siguientes: sensomotora, semiótica o simbólica, operaciones concretas, operaciones formales.⁴

Precisamente la última etapa, o sea, la capacidad de razonar hipotéticamente, establecer relaciones lógicas frente a la realidad, va a caracterizar permanentemente la edad adulta. *La capacidad de decidir por sí mismo y asumir las responsabilidades que entrañan esas decisiones entre las diferentes actividades que conforman la adultez, determina todo un comportamiento independiente de su anterior "proceso educativo".*

La enseñanza es una acción compulsiva y el aprendizaje es una acción voluntaria. La compulsividad de la enseñanza está determinada por un adulto llamado maestro, que utiliza artificios y técnicas de diversa naturaleza para lograr los aprendizajes programados. En cambio, el carácter voluntario, o sea, la disposición y el deseo de aprender es propio o inherente al individuo o persona, sin que existan fronteras cronológicas que condicionan la acción de aprender.

El aprendizaje adulto es por su naturaleza expresión incontrovertible del concepto voluntario del aprendizaje, ya que el acto de adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para alcanzar objetivos previamente planificados, está exento de cualquier carácter compulsivo y obligatorio.

Si bien Piaget limita su teoría a los primeros años de la vida humana, bajo la influencia herbatiana de considerar que solamente el hombre podía ser educado en los primeros veinticinco años de su vida, por cuanto hasta esa edad se estaba en capacidad de aprender, las investigaciones y experimento de Thorndike han demostrado la falsedad de este supuesto. Está comprobado que todos los seres vivos aprenden durante toda su vida.

Thorndike estableció los principios generales (leyes) del aprendizaje sobre la base de los resultados alcanzados experimentalmente con adultos jóvenes y

⁴ Piaget, Jean. *La formación de la Inteligencia* México. 2da Edición. 2.001. pp. 33-38

maduros, situados entre los veinte y cuarenta y cinco años de edad. Si los resultados de las experimentaciones de Thorndike concluyen en la formulación de leyes aplicables al aprendizaje humano, es de suponer que tienen validez y aplicabilidad en cualquier etapa de la vida. Lo cual no significa que la instrumentación de tales leyes, es decir su práctica metodológica sea igual para un niño, un adulto o cualquier animal irracional. Una ley tiene validez comprobada, por lo tanto su irrefutabilidad está en las condiciones ambientales en que se aplican.⁵

Aún más, investigaciones en el campo del desarrollo cognoscitivo, amplían la teoría de Piaget al señalar una etapa posterior, Koplowitz *considera que el desarrollo cognoscitivo del ser humano alcanza más allá de las operaciones formales, para llegar a las operaciones unitarias, caracterizadas por una conceptualización de la realidad de un sistema sinérgico, gestaltista y holístico.*⁶

La existencia de una quinta etapa del desarrollo cognoscitivo de los seres humanos, llama a la reflexión frente a la conceptualización del proceso sinérgico vital del adulto por cuanto puede identificarse con las operaciones unitarias de Koplowitz.

En efecto, el desarrollo cognoscitivo del ser humano va más allá de la operatividad formal, porque en la adultez plena existe una experiencia de vida (limitada o no), constitutiva de una infraestructura para alcanzar nuevos aprendizajes.

La vida en sí es un proceso dialéctico, no solo en la forma en que actúan las estructuras fisiológicas de los organismos si no en su comportamiento psicológico y social.

El enfrentamiento ideológico generado por el proceso educativo es inevitable. Este enfrentamiento fue, es y será permanente. El progreso educativo del adulto, que si bien puede ser acondicionado a su aprendizaje, puede librarse de ellos. Es decir, está en la plenitud de pensar, de reflexionar, de inferir hechos de su anterior proceso educativo.

⁵ DONJAM, M. *Principios de aprendizaje y conducta*. Quinta edición. Madrid. Thomson. 2003. pp. 108.

⁶ KOPLOWITZ H. *La Epistemología Constructivista de Piaget. Exploración y Comparación con varias Alternativas Teóricas*. En: C. COLL. *Psicología Genética y Educación. Aplicaciones Pedagógicas de las Teorías de Piaget*. Oikos-Tau, Barcelona. 1980. pp. 59.

La educación de adultos requiere, entre muchas otras cosas, de una teoría que explique los procesos mentales que se producen en todo acto o situación de aprendizaje, que permita organizar estructuralmente los mecanismos adquisitivos del conocimiento, de tal forma que los aprendizajes enriquezcan la experiencia individual y promueva aceleradamente el crecimiento espiritual del individuo.

3.1.3. Procesos mentales en el aprendizaje del adulto

Muchos educadores trabajan actualmente en la cognición humana y su relación en los procesos mentales involucrados en la adquisición del conocimiento durante la niñez y la adolescencia, pero pocos se han detenido, debido a lo relativamente reciente de la ciencia andragógica, en establecer una vía que ayude al adulto en su proceso de aprender.

En este sentido, debemos destacar la naturaleza del aprendizaje, la comprensión y finalmente el recuerdo, como procesos relacionados con el aprender con todo el cerebro, estrategias y estilos de pensamiento, que son las bases para la aplicación de la teoría sinérgica.

3.1.4. La naturaleza del aprendizaje

Como quieran que los resultados de las investigaciones en el campo del aprendizaje se ha transferido muy poco a la educación de adultos, lo que se conoce sobre lo que sucede en el cerebro durante el aprendizaje de niños y adolescentes, y las condiciones bajo las cuales se produce, es lo que ha sustentado hasta ahora la planificación y ejecución de los procesos educativos para este sector de la población.

En ese orden de ideas, la praxis educativa al nivel de los adultos, óptima o no, se ha visto afectada por esos supuestos que sustentan los factores que afectan el aprendizaje y por ello se hace necesario una teoría que fundamente y explique las muchas razones por las cuales un adulto puede aprender o no efectivamente, una tarea determinada en un ambiente educativo particular.

Este marco de referencia de la teoría sinérgica del aprendizaje es congruente con los hallazgos de teóricos como Ausubel, Bloom, Novak, Gowin, Ver Lee, Williams, Jerkins, entre otros.

Este último ha sido particularmente útil por cuanto su diagrama visual ha servido, en el marco de la teoría sinérgica, para ilustrar la naturaleza del aprendizaje en función de cuatro factores:

- a) Las características de aprendiz de adulto.
- b) La naturaleza de los materiales a aprender.
- c) Las actividades de aprendizaje.
- d) Las actividades de evaluación.

Las características de aprendiz se relacionan con su conocimiento actual, sus destrezas, habilidades y actitudes previamente en grados y alcances variados.

La naturaleza de los materiales a ser aprendidos descansa en el supuesto de que el aprendiz hiciera algo ante la presencia de algún material: Lo atenderá, lo estudiará, lo manipulará.

Las actividades de evaluación comprenden aquellas pruebas, o tareas realizadas para evidenciar su grado de aprendizaje, como recordar un concepto y demostrar que pueden utilizar ese concepto para resolver un problema nuevo.

Se puede concluir, entonces, que el aprendizaje está en función de la relación existente entre esas cuatro variables. Por ejemplo, si el aprendizaje está en función de la relación de los materiales a ser aprendidos y las características del aprendiz adulto, la actuación en la situación de aprendizaje se verá afectada significativamente por el grado en que ese adulto haya adquirido conceptos y destrezas necesarias previas a este curso en particular; pero el éxito también de ese aprendizaje estará determinado por las actividades llevadas a cabo mientras se aprende y por las actividades de evaluación que se usen para evidenciar ese aprendizaje.

Podemos decir entonces que la naturaleza del aprendizaje es dinámica y su efectividad se estima con base en dos supuestos: **a)** gran cantidad de información que se puede adquirir en tiempo corto, y **b)** los aprendices que parecen más capaces que otros, lo son simplemente porque han sido expuestos a más información.

El papel de la atención, es decir, el acto de atender la información es muy importante para efectos del aprendizaje. Aquellos adultos que tienen el poder de controlar su atención, pueden, por lo tanto, potenciar sus habilidades para aprender. Igualmente significativas son las actividades y tareas de evocación que aseguran la retención a corto y largo plazo.

Es importante considerar lo que hace una persona experta o no experta. En tal sentido, los resultados de las investigaciones sugieren que los expertos son

aquellos que han invertido más tiempo en el aprendizaje de ciertas áreas empleando diferentes estrategias y realizando diferentes tareas mientras se aprende.

3.1.5. Las condiciones del aprendizaje

Para que el aprendizaje se lleve a cabo con éxito deben existir dos clases de condiciones:

Condiciones internas

Las condiciones internas tienen que ver con la posibilidad de que el aprendizaje se lleve a cabo, es decir, son preparatorias. Se refieren a que el aprendiz debe sentirse motivado, prestar su atención, estar dispuesto a aprender dentro de un clima socio emocional propicio.

La motivación de un adulto para aprender depende de muchos factores tales como su percepción del valor del aprendizaje; de su aceptación de lo que va a aprender y de cómo este se llevará a cabo; y las expectativas que tenga en la vida. Esta motivación interna nace de las necesidades y deseos del adulto por lograr el éxito y se deriva inicialmente de la curiosidad y las condiciones relacionadas con la exploración, manipulación y vida en el medio ambiente; las experiencias exitosas en el pasado y por las anticipaciones de futuras satisfacciones.

Condiciones externas

Las condiciones externas en interacción con las internas, se encuentran en el proceso de instrucción u orientación del aprendizaje del adulto. Están referidas a varios elementos:

- a) Proceso de instrucción, donde las tareas de aprendizaje deben ser graduadas de manera que el éxito le sea asegurado dentro de un tiempo razonable para reforzar su motivación.
- b) Medio ambiente, constituido por condiciones físicas y emocionales que le hagan sentir seguro.
- c) Facilitador o instructor, que lo trate como un igual, sin críticas a sus intentos de aprender, ayudándolo a encontrar las relaciones entre lo que está aprendiendo y sus aprendizajes pasados.
- d) El material de instrucción que no debe ser amenazante, por que el adulto puede ponerle atención selectiva para evitarlo, o puede aceptar el nuevo

aprendizaje distorsionándolo para que le sea aceptable, o si le es inevitable su adquisición no lo integrará a su estructura cognoscitiva existente.

En síntesis, el éxito del aprendizaje de los adultos se verá sustentado por la interacción de varios factores: la madurez física, la maduración, el tiempo para aprender, las habilidades adquiridas con anterioridad y una teoría de aprendizaje que les garantice la flexibilidad de ese proceso que se adapte a sus necesidades e intereses.

3.1.6. Características generales del aprendizaje del adulto:

A la hora de enfrentarnos como formadores de un grupo adultos, es lógico que —como adultos que también somos— acudamos a nuestras propias experiencias de aprendizaje, ya sea de nuestro período infantil o juvenil. Es lógico, también, que recurramos a principios metodológicos que nos han sido aplicados, y a recursos y vivencias educativas que hemos experimentado. Sin embargo, hay algunos aspectos característicos de aprender de la persona adulta que deben ser tenidos en cuenta. Señalaremos algunos de los más importantes, ya que luego, a su vez, van a tener una incidencia en el diseño de la metodología que apliquemos.

1. Concepto de sí mismo.

Los niños y los jóvenes tienden a ser dependientes. Todo el mundo entiende que se les aconseje, oriente y hasta se les imponga ciertos criterios y alternativas. El adulto —aún cuando no sea cierto totalmente— se considera a sí mismo como una persona autónoma y responsable de sus actos. Este auto-concepto de sí mismo exige de los demás, respeto y comprensión de su capacidad y competencia para dirigir su propia vida. Por lo tanto, no admitirá que se le trate como si fuera un niño, que se cuestione su capacidad de decisión, se le diga constantemente lo que tiene o no tiene que hacer, o se le mande callar.

Consecuencias metodológicas.

De acuerdo con la premisa anterior, deberemos cuidar con esmero el entorno físico y material en que va a desarrollarse la formación adulta, ya que nuestro interés debe estar en crear un “buen ambiente”, que facilite la interacción y el trabajo mutuo. Debemos considerar que este entorno no siempre tiene por qué responder a las estructuras espaciales y físicas tradicionales de un aula. El adulto debe reflexionar y valorar por sí mismo sus capacidades y sus

necesidades. Para ello, deberemos utilizar técnicas que potencien su capacidad de análisis y no imponerlas nosotros sin su participación activa. La persona adulta puede participar en el diseño de su formación y su auto-evaluación. Necesitaremos para ello métodos que participación y resolución de conflictos en el grupo, que deberemos utilizar como medios de aprendizaje.

2. Experiencia.

La experiencia vital que acumula un adulto difiere de la del joven. Su dependencia del profesor o formador es menor, se acomoda bien a nuevos conocimientos que están relacionados con sus propias experiencias pasadas, que obviamente son más numerosas que las del joven. Tienen más desarrollados ciertos hábitos: Toma de decisiones, razonamiento o búsqueda de recursos. Sin embargo, en otros aspectos necesitan más estimulación, como en el trabajo en equipo o el desarrollo creativo.

Consecuencias metodológicas.

Esta característica nos obliga a plantear una metodología que supere la llamada "clase magistral", o los apuntes tradicionales, para concentrarnos más en métodos que faciliten el aprendizaje en grupo, la discusión o el razonamiento y que permitan el enriquecimiento de todos basándose más en la experiencia de los participantes: estudios de casos, Role-Playing, métodos de proyectos, trabajos en equipo. En general, métodos que les permitan reflexionar y aprender de sus propias experiencias en un ambiente adecuado que no inhiba o amenace su natural manifestación.

3. Momentos para aprender.

El adulto pasa por diferentes etapas en su evolución vital que condicionan sus intereses y motivaciones para aprender.

Podemos distinguir las más importantes:

- 1) Elección de compañero, iniciación de la vida personal, crianza de los hijos, incorporación al grupo social de amigos.
- 2) Profundización de relaciones conyugales, mantenimiento del nivel económico, ascenso a escala profesional, plenitud de responsabilidades cívicas y sociales, actividades adultas de ocio.

- 3) Etapa de madurez, aceptación de la disminución de las facultades físicas, proceso de jubilación, aceptación de la muerte del cónyuge, entorno físico satisfactorio, ocio.

Las distintas etapas marcan diferentes roles a desempeñar por parte del adulto: compañero, trabajador, padre, esposo, hijo, ciudadano, miembro de una organización. Por lo tanto, los intereses que le motivan a formarse van a ser diferentes: desde conseguir un empleo y posteriormente adquirir técnicas o destrezas para promocionarse profesionalmente a puestos con más responsabilidad, hasta la adquisición de competencias sociales que le permitan desenvolverse mejor como padre-madre, miembro activo de una sociedad o ciudadano.

Consecuencias metodológicas.

Los contenidos de aprendizaje deben depender más de estos momentos vitales del adulto y de sus intereses que de la lógica de una materia o una asignatura concreta. En algunos momentos los grupos serán homogéneos, con particularidades o características evolutivas comunes. En otros, nos encontraremos con grupos más heterogéneos o deberemos formarlos nosotros mismos.

4. Perspectiva personal

La perspectiva temporal del niño o del joven es muy diferente de la del adulto. En el primer caso, la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos deberá posponerse o esperar por tiempo indeterminado, pero siempre en clave de futuro. Lo aprendido pasará a formar parte de un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas o técnicas cuya utilidad será rentabilizada a lo largo de la vida adulta.

En el caso del adulto, la decisión de aprender responde a una urgencia vital, ya sea personal, laboral o social, que le exigen unos conocimientos o destrezas que puedan ser aplicadas inmediatamente y que le sirvan para solucionar su problemática presente.

Consecuencias metodológicas.

Las características anteriores obligan a considerar, como punto de partida de nuestra labor educativa, la problemática que sustenta la necesidad formativa del adulto y responder de forma coherente a sus expectativas.

Por otro lado, el tiempo del que disponemos no solo es nuestro, y va a ser enjuiciado con más rigor por lo que deberemos buscar la eficacia en la formación y una relación equilibrada entre contenidos y duración de las actividades diseñadas.

3.1.7. El papel del formador de adultos

Como hemos podido observar a lo largo de las reflexiones anteriores, el papel del formador de adultos tiene unas peculiaridades que intentaremos resumir a continuación:

- Desde un punto de vista metodológico debe estar adecuadamente preparado en técnicas y modos de intervención ajustados a las necesidades del adulto: enseñanza participativa, trabajo en equipo, estudio de casos, técnicas creativas, etc.
- Desde un punto de vista personal, asumir su función de mediador o facilitador del aprendizaje, y un convencimiento claro de su papel de “aprender junto a”, potenciando una adecuada relación con y entre los alumnos, buscando constantemente respuestas de comprensión y asimilación, lo que le exige un “talento pedagógico” abierto y receptivo, y en constante disposición de escucha y auto-evaluación.

3.2. El enfoque de competencias en la educación de adultos

3.2.1. Concepto de competencia.

El conjunto de aprendizajes que los y las participantes pueden desarrollar necesita ser organizado para definir con claridad las intenciones educativas de la presente propuesta curricular.

En la actualidad, se encuentra una gran cantidad de definiciones y conceptos sobre la competencia. En la *Guía para el Diseño de Módulos de Capacitación bajo el Enfoque de competencias Laborales – Pro Joven*, se presentan algunas definiciones que a continuación presentamos:

1. El *Conocer*⁷ de México define la competencia como la aptitud de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados de calidad esperados. Por su lado, el *INEM*⁸ de España, refiere que el concepto de competencia engloba no

⁷ Consejo de Normalización de Competencias laborales (CONOCER). Para mayor información revisar su página web: www.conocer.org.mx

⁸ Instituto de Empleo Estatal (INEM). Para mayor información revisar su página Web: www.inem.es

sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el concepto de “competencia profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos de competencias y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Podríamos concluir que la competencia es *una macro habilidad que integra tres tipos de contenidos: conceptuales (saber), procedimentales (saber hacer) y actitudinales (ser)*. La competencia se pone de manifiesto cuando la persona que se capacita responde a las demandas sociales en función de los saberes que va desarrollando, con pleno compromiso y autonomía en la toma de decisiones.

3.2.2. Los componentes de la competencia

La competencia armoniza una combinación de capacidades (integración de conceptos y procedimientos) y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto de desempeño.

En la *Guía para el Diseño de Módulos de Capacitación bajo el Enfoque de competencias Laborales – Pro Joven*, estos componentes son caracterizados de la siguiente manera:

Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Referido a los conceptos, definiciones y datos que sustentan la aplicación de un procedimiento	Referido al conjunto de pasos, acciones, que se suceden en un orden y que se aplican hacia una meta. Siempre está asociado a un conocimiento. Constituye la base para adquirir la competencia.	Referido a los valores, hábitos y actitudes necesarios para enfrentar diversas situaciones

3.3. Estrategias metodológicas para favorecer el aprendizaje del adulto

En la formación de adultos, la tarea fundamental del formador no es transmitir conocimientos, si no más bien facilitar el proceso de autoaprendizaje o de mutuo aprendizaje.

3.3.1. Características de la autoformación

La formación de adultos viene marcada por una serie de características que la diferencia de las proporcionadas a otros grupos de diferente edad.

En los adultos cobra gran importancia **la experiencia acumulada** a lo largo del tiempo. En el hombre adulto desaparece la curiosidad por el descubrimiento experimental del mundo desconocido y en su lugar se instala la preocupación por vivir su realidad de acuerdo a su proyecto personal de vida. Este realismo marca el grado de extensión del horizonte personal del adulto en el que la formación puede cobrar gran importancia si concuerda con su experiencia y sus necesidades personales.

Los adultos pueden aprender a lo largo de la vida, pero con la edad disminuyen algunas capacidades intelectuales de las personas, lo que incide en el ritmo y la intensidad del aprendizaje. Sin embargo, esta disminución de las facultades personales queda en parte compensada por la adquisición de unos conocimientos, de una experiencia, de unos modelos de conducta aprendidos en unas situaciones dadas, que le faciliten a la adaptación inmediata a las situaciones globales con que ha de enfrentarse en un momento determinado.

Las motivaciones de los adultos son diferentes a las de otros grupos de edad, pero no por ello menos intensas. Por un lado, les preocupa no estar “a la altura” de lo que les exige un entorno laboral en pleno desarrollo: temen quedarse desfasados. Por otro lado, suele aparecer la motivación de la promoción en el trabajo. Junto con ellas, podemos encontrar otras motivaciones de carácter extra profesional: con las culturales y sociales, más numerosas y más importantes cada día.

Al adulto le preocupa la **utilidad inmediata** de sus aprendizajes. Mira la formación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y afrontar el mundo actual.

El adulto es **receptivo a la formación** si responde a una necesidad que siente por sí mismo. Por ello, será más receptivo en un curso cuando perciba que los objetivos del mismo responden a sus necesidades y expectativas, o resuelven problemas que él considera importantes en su vida.

El adulto **exige que se le trate con consideración y respeto**, y se le reconozca su capacidad para responsabilizarse de su propio aprendizaje. Se resistirá cuando se le sitúe en condiciones poco congruentes con el concepto que tiene de sí mismo como individuo autónomo y responsable.

La dependencia consciente e inconsciente de los hábitos de comportamiento adquiridos y su resistencia al cambio en las estructuras mentales pueden dificultar el pensamiento creativo y la capacidad de innovación.

3.3.2. Consecuencias en el campo de la formación

Se debe prestar gran atención a la calidad del entorno de la formación. Es importante crear un clima de respeto mutuo entre el *formador* y los participantes: “un clima de personas adultas”.

a) Clima favorecedor del aprendizaje

Es importante utilizar una metodología que fomente la participación individual y grupal, lo que permitirá al alumno, demostrar sus conocimientos y hacer valer sus experiencias. (Ver anexo)

b) Valoración de experiencias individuales

Se deben incluir actividades que ayuden a los adultos a reflexionar sobre sus hábitos y actitudes, dentro de un ambiente en el que los participantes se sientan libres de admitir sus propias deficiencias.

c) Fomentar capacidad de análisis y autocrítica

El alumno adulto puede participar en la planificación y dirección de su propia formación, así como evaluar su progreso en relación con los objetivos trazados.

d) Participación y responsabilidad

Los mejores momentos para aprender se producen con ocasión de los cambios en la situación profesional de las personas que requieren el aprendizaje de comportamientos y habilidades diferentes como respuesta adaptada a la nueva situación.

e) Consideración de las motivaciones profesionales

El punto de partida de toda acción de la formación ha de ser la problemática, necesidades y preocupaciones que tienen los adultos que van a aprender.

- Utilidad de la formación.
- Instrumentos de capacitación para el adulto.
- Seleccionar los métodos apropiados.
- Secuenciar dichos métodos.
- Utilizar un instrumento adecuado para evitar el aburrimiento.
- Técnicas especiales para los instructores de temas técnicos.

3.3.3. Principios que inspiran el proceso de aprendizaje

- 1) El adulto es el administrador de su propio proceso de aprendizaje. Todos los elementos que maneja el maestro en el sistema tradicional son manejados por los participantes en este modelo.
- 2) Los participantes no están únicamente expuestos al conocimiento. Este se utiliza como un medio para desarrollar su *pensamiento científico*, es decir, sus habilidades cognitivas, tales como la reflexión, análisis, transferencia, comunicación y solución de problemas.
- 3) El éxito del participante, en sus primeras experiencias incrementa su motivación para continuar el proceso de aprendizaje.
- 4) Las estrategias metodológicas que se utilicen en la formación de adultos, deben favorecer la construcción de un *pensamiento estratégico*, es decir que el participante establezca cuáles son sus objetivos futuros y como proceder para alcanzarlos.

IV. Estrategia de Intervención

La responsabilidad de convocatoria y logística del módulo, es del Operador Regional del Proyecto “Gobernabilidad del Agua”, en cada región; conjuntamente con el facilitador del proyecto y el facilitador de conflictos en cada ámbito.

V. El diseño curricular del módulo.

5.1. Objetivos del módulo:

El presente módulo se enmarca en el interés del Programa “Concertación” y del proyecto “Gobernabilidad del Agua”, por afectar de manera positiva el potencial de los actores locales en el manejo de conflictos por el agua.

Por ello el presente módulo busca:

1. Fortalecer las capacidades de los usuarios de agua y los profesionales de las entidades públicas y privadas de desarrollo, en los ámbitos identificados por los Grupos Técnicos Regionales del Agua de Cajamarca, Lambayeque y Piura, para gestionar de manera integrada sus recursos hídricos, mediante el análisis y manejo participativo de sus conflictos por el agua.
2. Validar enfoques, instrumentos y metodologías de manejo participativo, en experiencias reales de manejo local de diferentes tipos de conflictos por el agua.

5.2. Sobre los participantes.

a) Descripción de los participantes:

Los participantes pueden ser:

- Usuarios líderes y/o ex dirigentes de organizaciones de regantes y JASS (Juntas Administradoras de los Servicios de Saneamiento).
- Representantes de la Autoridad Local del Agua.
- Profesionales de entidades públicas y privadas.
- Representantes de Municipios distritales y provinciales.

b) Requisitos:

Tener experiencia como productores y usuarios del agua de uso agrícola, poblacional, pesquero, entre otros.

Ser funcionarios de municipios provinciales y distritales de la región.

Contar con mediana experiencia en gestión del agua.

Todos con primaria completa a estudios universitarios.

Edad del participante: mayores de 25 años.

c) Límite de participación:

Se espera a 25 participantes por cada región

5.3. Competencia, capacidades, actitudes e indicadores de logro.

Competencia: Conocer y aplicar enfoques, estrategias e instrumentos para el manejo de conflictos locales por el agua articulados con la organización para la gestión del agua.

Capacidades y Actitudes	Indicadores
<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifica las causas y las necesidades por las cuales pueden surgir conflictos.• Participa en alguno de los espacios locales para el manejo de conflictos.• Utiliza métodos e instrumentos socio-organizativos, en los procesos de manejo de conflictos, identificados colectivamente. <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Promover que los usuarios de su	<p>Indicador de logro de capacidad:</p> <p>En visita de campo y entrevistas, identifica las causas de las inequidades existentes en un caso concreto.</p> <p>En su localidad, participa, propositivamente, en una instancia de manejo de conflictos.</p> <p>Diseña y valida propuestas metodológicas en una experiencia real de manejo de conflictos por el agua.</p> <p>Indicador de logro de actitud:</p>

Capacidades y Actitudes	Indicadores
<p>organización tomen decisiones de calidad, luego de un proceso de análisis de la información de opciones de manejo de conflictos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la representación dirigenal de hombres y mujeres • Tiene la actitud de capacitarse permanentemente • Toma conciencia de las repercusiones de las acciones individuales y colectivas

5.4. Las unidades temáticas del módulo

- i. Conceptos sobre gestión del agua y sus conflictos.
- ii. Causas, fases, orígenes y detonantes de los conflictos por el agua.
- iii. Diagnóstico de los conflictos por el agua: los actores, los factores y los procesos.
- iv. Las instancias de manejo de conflictos.
- v. Análisis de conflictos por el agua en el Perú.
- vi. Análisis crítico de los métodos alternativos de resolución de conflictos.
- vii. Análisis y práctica de la metodología del manejo local de conflictos por el agua.

El texto global, será preparado por IPROGA; pero cada docente preparará su tema curricular, sus presentaciones, sus textos y ayudas pedagógicas.

5.5. Organización de contenidos por unidades temáticas

- 1. La gestión del agua y la gestión de conflictos:** Conceptos generales y específicos, relación entre ambas y su integración; análisis de ejemplos prácticos. Conflicto y conflictividad. Las etapas o fases de un conflicto.
- 2. El Conflicto por el agua por dentro:** Causas, orígenes y detonantes de la violencia en los conflictos por el agua.
- 3. Diagnóstico de los conflictos por el agua:** Los actores, los factores y los procesos. Metodología para el diagnóstico de conflictos por el agua.
- 4. Las instancias de manejo de conflictos.** Ámbitos e instancias, consuetudinarias y oficiales, de manejo de conflictos por el agua. Un balance crítico.

- 5. Análisis de conflictos por el agua en el Perú:** La aproximación oficial; la aproximación de los afectados; la aproximación neutral (DP e IPROGA)
- 6. Los métodos alternativos de resolución de conflictos:** Presentación y análisis crítico de los MARC. ¿Cuál es la alternativa?
- 7 El manejo local de conflictos por el agua.** Metodología, análisis y práctica, orientada al caso, de manejo local de conflictos por el agua.

5.6. La carga horaria por unidad temática

Programa básico y estructura temática del curso

Temas	Tiempo	Fechas	Docentes
1. La gestión del agua y la gestión de conflictos: Conceptos generales y específicos, relación entre ambas y su integración; análisis de ejemplos prácticos. Conflicto y conflictividad. Las etapas o fases de un conflicto.	0.5 día		Patricia Urteaga y Luzidnya Cerrón
2. El Conflicto por el agua por dentro: Causas, orígenes y detonantes de la violencia en los conflictos por el agua.	0.5 día		Giselle Huamani y
3. Diagnóstico de los conflictos por el agua: Los actores, los factores y los procesos. Metodología para el diagnóstico de conflictos por el agua.	0.5 día		Giselle Huamani y
4. Las instancias de manejo de conflictos. Ámbitos e instancias, consuetudinarias y oficiales, de manejo de conflictos por el agua. Un balance crítico.	0.25 día		Laureano del Castillo y Ronald Ruiz
5. Análisis de conflictos por el agua en el Perú: La aproximación oficial; la aproximación de los afectados; la aproximación neutral (DP e IPROGA)	0.5 día		Carlos Pereyra y Ronald Ruiz
6. Los métodos alternativos de resolución de conflictos: Presentación y análisis crítico de los MARC. ¿Cuál es la alternativa?	0.5 día		Patricia Urteaga y Luzidnya Cerrón
7 El manejo local de conflictos por el agua. Metodología, análisis y práctica, orientada al caso, de manejo local de conflictos por el agua.	1.0 día		Carlos Pereyra, Ronald, Luzidnya
8. Ejercicio en campo: Visita de campo y análisis de un caso in situ.	1.0 día		Carlos, Carol, Ronald y Víctor
9. Los conflictos por el agua a nivel Andino: Inventario y análisis de conflictos por el agua en Bolivia y Ecuador. Discusión comparativa con el caso Peruano.	1 día		Investigadores invitados.
10. Evaluación de desempeño.	0.25 día		Magdalena Guimac

5.7. Marco Metodológico

5.7.1. Modalidades y metodología.-

El Módulo combinará en su desarrollo tres modalidades formativas:

1. Los talleres presenciales por región.
2. Un Seminario Taller andino de intercambio de experiencias
3. Asesoría en campo

1.- Sobre los Talleres Presenciales por región

Se prevé una duración de 06 días de curso, que se podrá desglosar, por razones de disponibilidad de tiempo de los participantes, en dos etapas de 03 días cada una y distanciadas en no mas de un mes.

Los talleres se realizarán bajo la conducción del docente responsable de la unidad temática, quién articulará la exposición dialogada con dinámicas de aprendizaje interactivo.

2.- Un Seminario Taller andino

Al seminario asistirán los participantes del curso e investigadores de Ecuador, Bolivia y Perú, teniendo como objetivo intercambiar experiencias sobre el manejo local de conflictos por el agua e identificar nuevas áreas de investigación temática en conflictos por el agua y los recursos naturales.

3.- Sobre la Asesoría en campo

El facilitador de conflictos en cada ámbito, dará el acompañamiento correspondiente en la implementación de la metodología y estará en constante coordinación con el grupo regional, para la implementación de sus acciones en el ámbito de intervención.

Asimismo, este facilitador es retroalimentado y asesorado por los expertos en la temática de conflictos del IPROGA.

5.7.2. Técnicas de aprendizaje.-

Utilizaremos el método constructivista y parte del método inductivo.

- Recojo y valoración de los conocimientos previos de los alumnos.

- Ordenamiento de los conocimientos previos, en los esquemas conceptuales del curso y docente.
- Discusión con y entre los participantes (construcción de nuevos conocimientos).
- Ejercicio de dramatización de caso.
- Síntesis del docente y presentación de nuevos conocimientos.
- Trabajos de grupo y trabajo en plenario.

5.8. Matriz de diseño de las actividades de aprendizaje por contenidos.

PRIMER DIA

A. Datos generales:

Tema : La gestión del agua y la gestión de conflictos
El Conflicto por el agua por dentro

Docentes : Patricia Urteaga, Luzidnya Cerrón, Giselle Huamani.

Capacidad : Identifica las causas y las necesidades por las cuales pueden surgir conflictos.

Indicador de logro de la capacidad: En visita de campo y entrevistas, identifica las causas de las inequidades existentes en un caso concreto.

Actitud : Promueve que los usuarios de su organización tomen decisiones de calidad, luego de un proceso de análisis de la información de opciones de manejo de conflictos.

Indicador de logro de la actitud: Toma conciencia de las repercusiones de las acciones individuales y colectivas

B. Diseño de la sesión de aprendizaje.

Momento didáctico	Contenidos	Estrategias metodológicas	Tiempo	Responsable
Activando el interés por aprender	Conflictos locales y sus causas	En grupos elaboran una lista de los conflictos más comunes y sus respectivas causas. Luego presentan su trabajo a los demás grupos.	40 min.	
Construyendo nuevos conocimientos	El conflicto Conceptos generales y específicos, relación entre ambas y su integración;	Exposición del docente con ayuda de multimedia.	30 min.	
		Presentación de casos	30 min.	
		A cada grupo se entrega un caso concreto a ser analizado considerando etapas o fases de un conflicto.	60 min.	

	análisis de ejemplos prácticos. Conflicto y conflictividad. Las etapas o fases de un conflicto. Causas, orígenes y detonantes de la violencia en los conflictos por el agua.	Luego cada grupo presenta sus conclusiones	40 min.	
		Exposición del docente con ayuda de multimedia.	60 min.	
		En grupos analizan los casos asignados considerando causas, orígenes y detonantes de la violencia.		
		Cada grupo, selecciona un conflicto de la lista que elaboraron al iniciar la sesión, organizándose para representar mediante un acto teatral a las personas involucradas y las causas que generan el conflicto.	60 min.	
Ejercitando lo aprendido		El docente promueve el análisis de los conflictos representados, indicando las causas, orígenes y detonantes.	60 min.	
Transferencia		Cada participante identifica un conflicto concreto en su comunidad, señalando las fases, causas, orígenes y detonantes.	30 min.	

SEGUNDO DIA

A. Datos generales:

- Tema :** Diagnóstico de los conflictos por el agua
Las instancias de manejo de conflictos
- Docentes :** Laureano del Castillo
- Capacidad :** Participa en alguno de los espacios locales para el manejo de conflictos.
- Indicador de logro de la capacidad:** En su localidad, participa, propositivamente, en una instancia de manejo de conflictos.
- Actitud :** Promueve que los usuarios de su organización tomen decisiones de calidad, luego de un proceso de análisis de la información de opciones de manejo de conflictos.
- Indicador de logro de la actitud:** Tiene la actitud de capacitarse permanentemente

B. Diseño de la sesión de aprendizaje.

Momento didáctico	Contenidos	Estrategias metodológicas	Tiempo	Responsable
Activando el interés por aprender		En grupos elaboran 4 preguntas que harían a la población de la comunidad para identificar los conflictos que tienen, las causas que los generan y la forma como los resuelven.	40 min.	
Construyendo nuevos conocimientos	Diagnóstico de los conflictos por el agua: Los actores, los	Exposición del docente con ayuda de multimedia. Se forman 3 grupos de trabajo. Cada grupo se entrenará en la aplicación de un instrumento y luego expondrán sus apreciaciones sobre el uso de	60 min. 90 min.	

	factores y los procesos. Metodología para el diagnóstico de conflictos por el agua. Las instancias de manejo de conflictos. Ámbitos e instancias, consuetudinarias y oficiales, de manejo de conflictos por el agua. Un balance crítico.	instrumento (fue fácil aplicarlo o no). Posibles instrumentos: Entrevista, ficha de observación y registro de conflictos Exposición del docente con ayuda de multimedia. Se presenta un caso concreto a analizar con los participantes. Se presenta una historieta, la cual se analiza grupalmente en base a la siguiente pregunta: - Según la historieta ¿Cuál es el conflicto? - Sustenten su opinión en base al análisis que presentó el facilitador. Cada participante aplica uno o dos instrumentos para diagnosticar un conflicto concreto de su comunidad.	60 min. 40 min. 60 min. 60 min.	
Ejercitando lo aprendido				
Transferencia				

TERCER DIA

A. Datos generales:

- Tema :** Análisis de conflictos por el agua en el Perú
Los métodos alternativos de resolución de conflictos
- Docentes :** Carlos Pereyra y Ronald Ruiz / Patricia Urteaga y Luzidnya Cerrón
- Capacidad :** Utiliza métodos e instrumentos socio-organizativos, en los procesos de manejo de conflictos, identificados colectivamente.
- Indicador de logro de la capacidad:** Diseña y valida propuestas metodológicas en dos experiencias reales de manejo de conflictos por el agua.
- Actitud :** Promueve que los usuarios de su organización tomen decisiones de calidad, luego de un proceso de análisis de la información de opciones de manejo de conflictos.
- Indicador de logro de la actitud:** Valora la representación dirigencial de hombres y mujeres.

B. Diseño de la sesión de aprendizaje.

Momento didáctico	Contenidos	Estrategias metodológicas	Tiempo	Responsable
Activando el interés por aprender		Se recogen saberes previos en base a preguntas motivadoras sobre el análisis de los conflictos por el agua: ¿Qué tipos de conflictos hay? Discusión en plenaria	120 min.	
Construyendo nuevos conocimientos	Análisis de conflictos por el agua en el Perú: La	Presentación usando multimedia. Trabajo grupal: análisis del inventario de conflictos identificados el primer día	60 min. 40min.	

	<p>aproximación oficial; la aproximación de los afectados; la aproximación neutral (DP e IPROGA)</p> <p>Los métodos de alternativos de resolución de conflictos:</p> <p>Presentación y análisis crítico de los MARC. ¿Cuál es la alternativa?</p>	<p>Exposición del trabajo de análisis</p> <p>Por grupos se analizan los 4 métodos de solución de conflictos MARC, mediante lecturas de textos.</p> <p>Exposición de trabajo de análisis</p> <p>Exposición usando multimedia</p> <p>En plenaria se llega a conclusiones sobre cuáles son los métodos más apropiados para el manejo de conflictos por el agua.</p>	<p>30 min.</p> <p>60 min.</p> <p>30 min.</p> <p>60 min.</p> <p>40in.</p>	
Ejercitando lo aprendido				

CUARTO DIA

A. Datos generales:

Tema : El manejo local de conflictos por el agua

Docentes : Carlos Pereyra, Ronald, Luzidnya, y ¿?

Capacidad : Utiliza métodos e instrumentos socio-organizativos, en los procesos de manejo de conflictos, identificados colectivamente.

Indicador de logro de la capacidad: Diseña y valida propuestas metodológicas en una experiencia real de manejo de conflictos por el agua.

Actitud : Promueve que los usuarios de su organización tomen decisiones de calidad, luego de un proceso de análisis de la información de opciones de manejo de conflictos.

Indicador de logro de la actitud: Valora la representación dirigencial de hombres y mujeres.

B. Diseño de la sesión de aprendizaje.

Momento didáctico	Contenidos	Estrategias metodológicas	Tiempo	Responsable
Activando el interés por aprender	Formas de afrontar conflictos	El formador pregunta al pleno: ¿Cuál ha sido frecuentemente tu forma de afrontar los conflictos? ¿Por qué? Anota tu respuesta. Luego de 5 minutos, algunos voluntarios comparten sus respuestas en plenaria	10 min.	
Construyendo nuevos conocimientos	El manejo local de conflictos por el agua. Metodología,	Se anotan las principales ideas en un papelote y se promueve la reflexión en torno a las estrategias utilizadas para solucionar conflictos.	20 min.	
		Los formadores presentan los casos concretos.	60 min.	

	análisis y práctica, orientada al caso, de manejo local de conflictos por el agua.	A cada grupo se entrega un caso concreto y analizan la metodología empleada en su manejo. Luego cada grupo presenta sus conclusiones	40 min.	
Ejercitando lo aprendido		- En base a un caso presentado, los/as participantes en pleno lo dramatizan - Analizan lo presentado con la ayuda del formador: Roles Metodología Condiciones para el manejo local de conflictos, etc.	30 min. 120 min.	
Transferencia		El formador hace una presentación sobre el manejo local de conflictos por el agua, haciendo una síntesis.	30 min.	

QUINTO DIA

Tema. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE CASO

Docentes: *Carlos, Carol, Ronald y Víctor*

OBJETIVO

1. Se ejercitan en el uso de instrumentos de diagnóstico de conflictos: Entrevista, ficha de observación y registro de conflictos
2. Identifican las fases, causas, orígenes y detonantes principales DEL CASO ANALIZADO.

MATERIALES.

Guía de campo, libreta de anotaciones.

OBSERVACIONES.

Parte I

Se selecciona el área a ser estudiada y se forman grupos A y B con los participantes de tal manera que cada grupo haga una parte del trabajo.

Grupos A

Aplican los instrumentos de diagnóstico de conflictos: Entrevista, ficha de observación y registro de conflictos

Grupos B

Identifican las fases, causas, orígenes y detonantes principales DEL CASO ANALIZADO.

Los grupos llevan a cabo sus tareas respectivas, reúnen sus datos y exponen sus resultados.

Parte II

Se analiza UN CASO CONCRETO (en cada región adoptará un caso adecuado)

Ejemplo de caso.

Conflicto de linderos entre las comunidades de Umana y Huaynapata.

- Ambas comunidades consideran tener derecho sobre el sitio en disputa.
- Las comunidades tratan de ocupar la tierra en disputa.
- Cada comunidad reclama para sí el sitio de Hatun Laymina Pata.
- Ambas comunidades en asambleas comunales deciden arreglar el conflicto, dividiendo el terreno en dos partes cada una con acceso a fuentes de agua.
- Se utilizó el libro de actas y el estatuto para registrar los acuerdos.
- El 16 de noviembre del 2005 realizan el saneamiento físico del lindero.

- Ambas comunidades cavan una zanja, que fija el lindero físico.
- En la capital de provincia presentan una solicitud al juzgado mixto para el archivo del juicio que habían iniciado antiguos representantes de ambas comunidades en el año 2000, gastando en el pago de abogados una gran cantidad de dinero.

1. Analiza el caso utilizando la siguiente matriz:

Actores involucrados en el conflicto	Acuerdos y compromisos	Beneficios obtenidos por ambas comunidades	¿Cómo dan seguimiento a las decisiones tomadas?

2. ¿Qué otra forma de negociar podrías proponer en el siguiente caso?

SEXTO DIA: Seminario Taller

Tema: Los conflictos por el agua a nivel Andino: Inventario y análisis de conflictos por el agua en Bolivia y Ecuador. Discusión comparativa con el caso Peruano.

Instituciones convocantes:

DISEÑO METODOLÓGICO

OBJETIVO GENERAL:

Intercambiar experiencias sobre el manejo local de conflictos por el agua e identificar nuevas áreas de investigación temática en conflictos por el agua y los recursos naturales.

CONTENIDO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
	Inscripción de participantes Saludo y presentación del evento. INAUGURACIÓN DEL EVENTO Presentación de la metodología del evento. Primer Panel: presentación e intercambio de casos de estudios Bolivia Perú y Ecuador	Lista de asistencia Retroproyector y/o ecran	8:30 a 9:30 9:30 a 9:45 9:45 a 10:00 10:00 a 10:05 10:05 a 11:00	
Presentación de los temas discutir Talleres	Segundo Panel. Representantes de los gobiernos regionales y locales y de la autoridad local de agua: Comentarios sobre las disertaciones anteriores y expectativas que tienen sobre el manejo local de los conflictos por el agua y	Papelógrafos Plumones Cinta Maskingtape	11:00 a 12:00 12:00 a 12:10	

CONTENIDO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
	los recursos naturales Presentación de los temas para trabajar en Grupos Instalación y Trabajo de grupo:		12:10 a 1:30	
	ALMUERZO Continuación trabajo de grupos		1:30 p.m.	
PLENARIA	PLENARIA : PRESENTACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS GRUPOS CONCLUSIONES CLAUSURA DEL EVENTO		2:30 p.m. 4:00 p.m. 4::30 p.m.	

VI. Orientaciones para la evaluación y monitoreo.

6.1 El objetivo de la evaluación.

Mediante la evaluación, se pretende analizar y valorar información relacionada a los procesos de aprendizaje y sus resultados, para brindar elementos de juicio que hagan posible su rediseño, reajuste y retroalimentación.

En distintos momentos y de diversas formas, la evaluación debe brindar información sobre:

- El desarrollo de capacidades de los participantes: las que han desarrollado previamente al proceso de aprendizaje y las que vaya desarrollando durante el mismo.
- Las actitudes, intereses, motivaciones y estados de ánimo de los participantes, antes, durante y al concluir el proceso de aprendizaje.

¿Cuáles son los criterios para obtener la calificación final en el módulo?

Para evaluar el logro de las capacidades planteadas en el módulo, se promediará:

- La nota asignada por participación en los talleres
- Presentación de trabajos grupales o individuales de taller
- Prueba final.

El promedio de aprobación deberá ser igual o superior a 12.

6.2. Las modalidades de evaluación.

Evaluación de Entrada:

Es el proceso de identificación de los conceptos y actitudes que tienen los estudiantes, y que es necesario que recuerden y actualicen para entender los que el módulo propone. Se desarrolla en el primer día del taller y no necesariamente tiene una calificación. En anexos se presenta la prueba de entrada. (Ver anexo 2)

Evaluación de los contenidos del módulo: esta evaluación está bajo la responsabilidad de los facilitadores de conflictos en cada región.

Proponemos 2 instrumentos a utilizar en la evaluación intermedia: (i) Guía de observación de actitudes y (ii) registro de informes de trabajo de taller. (Ver anexo 3)

Evaluación Final: la misma prueba de entrada será aplicada el último día de trabajo en el seminario.

6.3 Orientaciones para el monitoreo.

El monitoreo de las actividades tiene por finalidad realizar ajustes necesarios durante la marcha de las actividades de la especialidad. Lo realizará el facilitador de conflictos.

Al finalizar el módulo, el día del seminario, se realizará una encuesta a los participantes para valorar su percepción de los avances y dificultades en el desarrollo de los temas. (Ver anexo 4)

Luego de finalizado el módulo, se reunirán los facilitadores de conflictos con los responsables del proyecto para analizar los resultados de la encuesta anterior y de la evaluación final y proponer ajustes en la marcha del proyecto.

Estrategia metodológica.

Se trabajará con grupos focales de participantes

Instrumentos.

Los instrumentos que se recomiendan usar son:

1. Ficha de registro de desempeños.
2. Informe técnico

(Ver anexo 5)

Frecuencia.

Se recomienda aplicar una actividad de monitoreo, al menos una vez al mes, la cual debe de culminar con una reunión de trabajo con los técnicos responsables del proyecto al menos cada dos meses.

ANEXOS

ANEXO 1. TÉCNICAS RECOMENDADAS PARA LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

NOMBRE	EXPLICACIÓN
Juego de roles	Los participantes, en grupos o individualmente, asumen una postura determinada por el facilitador, debiendo encontrar la mejor forma de defender la posición que les fue asignada.
PCI	Dado un tema o concepto, los participantes deben listar los pro (aspectos positivos, la utilidad), los contra (aspectos negativos, errores) y los puntos de interés (nuevas perspectivas o posibilidades, reflexiones)
Conjeturas y posibilidades	Dada una situación problemática, los participantes deben especular en torno a las causas que la pudieron haber provocado y las posibilidades de solución que se presentan.
Provocación	El formador, al inicio de la clase asume una posición extrema, en relación a un tema y hace una defensa entusiasta de la misma. El hecho de que el formador este asumiendo un rol puede ser explicitado dependiendo del caso. Los participantes deben rebatir los argumentos expuestos por el maestro.
Seis sombreros para empezar	Se analiza un problema desde 6 perspectivas distintas, cada sombrero representa a una perspectiva: Blanco-objetiva, Rojo- emocional, Negro-peşimista, Amarillo- esperanzadora, Verde- novedosa, Azul- organizadora.
Hemeroteca	Asignar bonos a los participantes que traen a la clase algo interesante sobre el tema que se esta tratando y lo expone. Permite la formación de la "Hemeroteca de la Clase" en la que se comparte artículos interesantes.
Jugando con el concepto	Dado un concepto, se abre la posibilidad de expresarlo de muy diversas maneras: dibujarlo, contar un chiste con el, criticarlo, definirlo como lo haría un diccionario, entrevistarlo, dramatizarlo, etc.
Resumiendo y aclarando	Se puede establecer que en los 10 primeros minutos de cada clase, el profesor elige al azar a un participante para que exponga los contenidos de la clase anterior y aclare sus dudas y las de sus compañeros. De esta forma se garantiza el estudio permanente.
Fichas complementarias	Luego de la presentación de un tema, los participantes deben elaborar fichas en las que se resumen o esquematizan los contenidos tratados.
TRIBUNAL	Ante el planteamiento de un tema, problema o caso, se organiza un juicio en el que participan jueces, defensores, fiscales, jurados y, cuando es posible testigos. Cada participante, en la medida de lo posible, elige el rol que desea desempeñar.
Experimentación	Dado un tema, problema o fenómeno los participantes deben formular hipótesis y ponerlas a pruebas tanto a través de prácticas de laboratorio como a través de trabajos de campo.
Testimonios	Se invita a personas que hayan tenido alguna experiencia directa con el tema que se esta trabajando en clase para que la compartan con los participantes.
Guías de reflexión	Elaboración de preguntas que orienten la discusión de los participantes y los induzcan a llevar a las conclusiones esperadas.

¿Que hubiera pasado si...?	Luego de la explicación de un fenómeno y sus causas los participantes deben conjeturar que pudo haber sucedido bajo condiciones distintas. El facilitador especifica diversas situaciones hipotéticas planteando: ¿Qué hubiera pasado si en vez de ... hubiera...?, ¿Qué pudiera ocurrir si no...? Etc.
Analogías conceptuales	Dado un concepto los participantes trataran de establecer analogías a partir de las siguientes preguntas. ¿Si el concepto fuera...(un animal, un personaje famoso, una cosa, un momento de la historia, una película de cine, una canción, una cosa, etc.), cuál sería?
Preguntas clasificadoras	Al final del desarrollo de un tema en clase, los participantes deben plantear por escrito todas las preguntas que tengan; luego pueden intercambiar preguntas entre ellos para que uno trate de resolverlas del otro, o hacérsela llegar al facilitador.
Acuerdo, desacuerdo, irrelevante (ADI)	Ante distintos argumentos expuestos por el facilitador o por los participantes que defienden determinada postura; la clase debe hacer un listado de aquellos puntos con los que están de acuerdo, aquellos en los que discrepan y aquellos elementos que son falaces o que no aportan nada en defensa del argumento.
Esquemas incompletos	El facilitador prepara esquemas en los que se aprecian las relaciones más no los contenidos. El participante debe llenarlos.
Entrevistadores entrevistados	Dado un tema algunos participantes se preparan para ser entrevistados en relación a los contenidos del mismo, mientras que otros deben prepararse para entrevistar.

**ANEXO 4
ENCUESTA**

Nombre de lMódulo: _____

Lugar:.....**Fecha:**.....**Horario:**.....

Marca con una x en los espacios punteados.

METODOLOGÍA

1.- Señala los aspectos que más te gustaron en éste módulo:
.....
.....
.....

2.- El tiempo asignado para cada actividad fue suficiente:
Si...No.....En qué actividad se debió emplear mayor tiempo:
.....

3.- Los materiales utilizados por los facilitadores, en el taller fueron:
Suficientes Insuficientes.....
Apropiados Inapropiados.....

CONTENIDOS

1.- Las actividades y temas tratados fueron organizados en una manera que facilitó tu aprendizaje:
Si..... No.....

2.- Califica si los aprendizajes que has adquirido son aplicables en el desempeño de tu trabajo:
Aplicable..... Poco aplicable..... Inaplicable:.....

Si señalaste la respuesta inaplicable o poco aplicable, por favor explica ¿por qué?
.....
.....

FACILITACIÓN

1.- Califica el desempeño del formador, con respecto a los siguientes aspectos:

Desempeños	Regular	Bueno	Excelente
a) Dominio de la temática			
b) Habilidad de relacionarse con el público			
c) Crea un clima de confianza en la sesión			
e) Usa técnicas adecuadas			
f) Utiliza material acorde a las temáticas			

ORGANIZACIÓN

1.- La organización del evento fue:
Muy buena..... Buena.....Regular.....Mala.....
Coordinada..... No coordinada.....

B. INFORME TÉCNICO

1.- DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Evento:
- 1.2 Fecha:
- 1.3 Lugar:
- 1.4 Facilitador de conflictos:
- 1.5 Participante:

2.- CAPACIDADES Y ACTITUDES QUE ALCANZARON LOS PARTICIPANTES:

- Capacidades:

- Actitudes:

3.- DIFICULTADES.

4.- RECOMENDACIONES.