

PASO A PASO

No.36 NOVIEMBRE 1998

MANEJO DE CONFLICTOS

Foto: Richard Hanson, Tearfund

Conflictos acerca de los recursos naturales

por Scott Jones

A MENUDO SE SUSCITAN CONFLICTOS en relación con el acceso y control de los recursos naturales tales como la tierra, el agua de un arroyo o de un pozo o los productos de un bosque o un lago. Estos conflictos pueden dar por resultado que los recursos no se manejen en forma productiva o sostenible. A menudo pensamos que los conflictos son algo negativo. Pero los conflictos pueden usarse en forma positiva: pueden sacar problemas a la luz, lo que a su vez puede proporcionar una oportunidad para resolver agravios, para desarrollar objetivos y formas de lograr estos objetivos que sean aceptables para todos.

Las causas de los conflictos

Los conflictos no sólo se suscitan entre diferentes comunidades, empresas o gobiernos; también se suscitan **dentro** de ellos. La gente no es toda la misma dentro de una localidad. Los grupos o personas tienen diferencias de sexo, clase, casta, clan o tribu, educación, edad y religión. La gente puede hacer uso y depender de los recursos de diferentes maneras. Cada grupo o individuo tiene diferentes niveles o tipos de poder sobre el acceso y control de los recursos; algunos pueden tener muy poco poder.

Las empresas confrontan presiones de los competidores y de los accionistas. Deben equilibrar la habilidad para producir utilidades a corto plazo con la importancia de desarrollar ingresos sostenibles a plazos más largos.

Los gobiernos también enfrentan conflictos de intereses. Los Departamentos de Agricultura, Aguas y Silvicultura a veces parecen no ser parte del mismo equipo cuando discuten la utilización de los recursos. La mayoría de los departamentos o ministerios no tienen fondos suficientes,

por lo que la falta de personal y de recursos pueden aumentar la tensión.

Esta puede ser la situación cuando llega un proyecto de desarrollo o una empresa. A menudo su llegada se ha planeado fuera del lugar de impacto, con lo que reviven antiguos conflictos y crean otros.



EN ESTE NUMERO

- Reconstrucción en Ruanda
- Recursos
- Cartas
- Una sencilla trampa para moscas
- Puntos claves en el manejo de conflictos
- Desinfestación de semilleros
- Cómo responde la gente a los conflictos
- Estudios de caso en el manejo de conflictos
- Estudio de la Biblia: ama a tu enemigo
- Un juego con cuentas – herramienta de evaluación
- Cómo integrar a los de fuera

El manejo de conflictos, tanto a nivel local como nacional, es uno de los temas más importantes en el mundo actual, de manera que los jóvenes crezcan conociendo la paz y no el conflicto.

PASO A PASO

ISSN 0969-3858

Paso a Paso es un folleto trimestral que une a los trabajadores sanitarios con los trabajadores del desarrollo en todo el mundo. Tearfund, editores de *Paso a Paso*, esperan que las nuevas ideas creadas sean de ayuda y estimulen el trabajo comunitario. Es una forma de alentar a los cristianos de todo el mundo a trabajar juntos con la finalidad de crear una comunidad estable y unida.

Paso a Paso es gratis para la gente que trabaja en campañas de promoción de la salud y del desarrollo. Lo tenemos disponible en inglés, francés, español y portugués. Aceptamos con gratitud cualquier donación.

Invitamos a nuestros lectores a contribuir, dándonos sus puntos de vista y enviándonos cartas, artículos y fotos.

Directora: Isabel Carter
PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire,
WV16 4WQ, Inglaterra.
Tel: +44 1746 768750 Fax: +44 1746 764594
Email: imc@tearfund.dircon.co.uk

Encargada de Idiomas: Sheila Melot

Comité Editorial:

Jerry Adams, Dra Ann Ashworth, Simon Batchelor, Mike Carter, Jennie Collins, Bill Crooks, Paul Dean, Richard Franceys, Dr Ted Lankester, Sandra Michie, Nigel Poole, Louise Pott, José Smith, Mike Webb

Ilustraciones: Rod Mill

Diseño: Wingfinger Graphics, Leeds

Traductores:

L Bustamante, Dr J Cruz, S Dale-Pimentil, S Davies, M V A Dew, N Edwards, R Head, J Hermon, M Leake, M Machado, O Martin, J Martinez da Cruz, N Mauriange, J Perry

Lista de Correos: Escribanos con una breve descripción de su trabajo, especificando el idioma que desea a: Footsteps Mailing List, Tearfund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Inglaterra. Tel: +44 181 977 9144.

Cambio de dirección: Por favor, indique el número de referencia de la etiqueta que lleva su dirección al darnos a conocer un cambio de dirección.

Los artículos e ilustraciones de *Paso a Paso* pueden ser adaptados para uso en material de capacitación, para estimular la salud y el desarrollo rural, con tal de que el material se distribuya gratis y se le dé crédito a *Paso a Paso*, Tearfund. Se debe pedir autorización antes de reproducir el contenido de *Paso a Paso*.

Las opiniones y puntos de vista expresados en las cartas y artículos no necesariamente reflejan los puntos de vista de la directora o de Tearfund. La información provista en *Paso a Paso* se verifica con todo el rigor posible, pero no podemos aceptar responsabilidad por cualquier problema que pueda ocurrir.

Publicado por Tearfund, compañía limitada. Reg. en Inglaterra No 994339. Reg. de caridad No 265464.

TEARFUND



CHRISTIAN ACTION WITH THE WORLD'S POOR



Presiones internas y externas sobre las comunidades, empresas y gobiernos



- recursos en disminución
- aumento de la población
- cambios ecológicos
- rápidos desarrollos en transporte
- revolución de la información
- cambios tecnológicos
- rápidos cambios y desarrollos en la economía
- pobreza



ejercer poder y autoridad sobre la situación, en forma egoísta o para el bien común; por ejemplo, poder físico o económico o poder que proviene del conocimiento.

Actitudes hacia el manejo de conflictos

Hay muchas y diferentes maneras de manejar conflictos; a menudo se utiliza más de una.

Las actitudes tradicionales Cada sociedad tiene sus propias maneras de actuar o costumbres para enfrentar los conflictos. Estas costumbres no deben dejarse de lado. A menudo pueden llevar a soluciones, sostenibles y a largo plazo, porque están arraigadas en valores y creencias locales. Son por lo general

Algunos grupos pueden responder con una actitud de 'agarrar lo que puedas' y utilizar la fuerza o la persuasión. Las relaciones se pueden empeorar y así también el conflicto mismo. Algunos grupos pueden tratar de



Permitir la participación de todos en el proceso de discusión.

Foto: Gordon Davies, Tearfund

accesibles y normalmente la gente tiene confianza en el resultado. Por otra parte, las actitudes basadas en las costumbres pueden tener importantes debilidades. Pueden descuidar a algunas personas, tales como las mujeres, las minorías y los grupos de castas. Pueden mantener desequilibrios de fuerzas. Puede ser que las decisiones se tomen en beneficio de unos pocos con poder en la localidad. Por lo general, esta actitud también carece de documentación escrita.

Las actitudes basadas en la legalidad Se pueden encontrar actitudes legalistas en los sistemas locales basados en las costumbres o en las amplias estructuras nacionales del gobierno. Se acumula evidencia, se alega un caso y se emite un fallo que está amparado por la ley. En algunas sociedades se usa casi siempre la legalidad para resolver un conflicto. En algunas ocasiones esta actitud se adopta demasiado de prisa antes de probar otras formas. En otras situaciones, puede ser que la gente no tenga confianza en el sistema legal, o no tenga acceso, experiencia o dinero para utilizarlo.

Fuerza La fuerza física es una forma obvia de enfrentar el conflicto. Pero otras formas de poder pueden provenir de

la simpatía, carácter o posición de alguien: pueden utilizar sus poderes para persuadir a los demás. El uso de la fuerza rara vez trae beneficios a largo plazo y puede sembrar la semilla del descontento. El recuerdo del uso de la fuerza en el pasado puede detener el progreso de la gente en el presente.

Actitud de asociación Este es un término general para los casos en que la gente trabaja en conjunto, permitiendo la participación de todos en el proceso. A menudo es necesario integrar a una persona de fuera para que guíe el proceso desde el principio o en sus etapas claves. El objetivo consiste en alcanzar un resultado ecuánime y a largo plazo, en el cual todas las partes terminen ganando. El manejo de conflictos en asociación con otros implica por lo general una serie de etapas. En cada una de ellas se debe verificar que todas las partes estén de acuerdo antes de continuar a la etapa siguiente. Las etapas se describen en el diagrama de las páginas centrales.

El Dr Scott Jones es profesor y coordinador de investigación en CRDT con experiencia de silvicultura, cuidado de salud y manejo de conflictos en África, la India, el SE de Asia y la región del Pacífico. Dirección: CRDT, University of Wolverhampton, Gorway Road, Walsall, WS1 3BD, Inglaterra.



Foto: Richard Hanson, Tearfund

Nunca ha habido una necesidad mayor de pacificadores en nuestro atribulado mundo.



DE LA DIRECTORA

EL MANEJO DE CONFLICTOS es algo que todos tenemos que hacer alguna vez en nuestras propias vidas. Todos habremos experimentado conflictos dentro de nuestras familias y con compañeros de trabajo, a menudo por pequeñeces, pero a veces por cosas muy graves. A veces sentimos que hemos ayudado a resolver el conflicto; en otras ocasiones podemos sentir que hemos empeorado las cosas. Este número de *Paso a Paso* se ocupa de los conflictos entre y dentro de las comunidades. En la medida en que los recursos se hacen más escasos y la vida más difícil, los conflictos tenderán a hacerse más frecuentes. Como dijo Tom Houston de Visión Mundial, 'El principal problema en el mundo hoy en día es el conflicto y la mayor necesidad es de reconciliación en estos conflictos. No hay mayor contribuyente al sufrimiento humano ni barrera de mayor significado para la acción de desarrollo efectiva que los violentos conflictos que desgarran a las comunidades y sociedades en todo el mundo. A partir de 1945, 120 conflictos armados en el Tercer Mundo han matado a más de 20 millones de personas, la mayoría de los cuales eran civiles.'

Este número examina principalmente el conflicto en relación con los recursos naturales, ya que éste es posiblemente uno de los aspectos de mayor importancia para los lectores de *Paso a Paso*. Ian Wallace también examina la necesidad de reconciliación después del conflicto étnico en Ruanda. Este número puede simplemente ayudar a comprender algunas de las causas de los conflictos. Puede ayudar a destacar y discutir problemas que causan conflictos en las comunidades o lugares de trabajo. Puede incluso ayudar a encontrar la forma de resolver un conflicto más grave en la región. Nunca ha habido mayor necesidad de pacificadores en este mundo atribulado. En nuestra calidad de cristianos, no sólo se nos llama a ser pacificadores sino también a enseñar perdón y reconciliación. Espero que este número nos ayude a enfrentar ese desafío en forma más efectiva.

El personal del Centro para Desarrollo y Capacitación Rurales (CRDT) de la Universidad de Wolverhampton ha proporcionado la mayor parte del contenido de este número. Tienen mucha experiencia en manejo de conflictos y estamos muy agradecidos por sus contribuciones.

Los números futuros examinarán el cuidado sostenible de la salud, los niños que trabajan para el beneficio de otros y las minusvalías.

Isabel Carter



Foto: Nyangoma Kabarole

Reconstrucción después del conflicto: Experiencias en Ruanda

por Ian Wallace

LOS SUCECOS DE RUANDA en 1994 tuvieron impacto en todo el mundo. En Tearfund, nos hicieron pensar largo y duro acerca de nuestra respuesta tanto a las necesidades de los sobrevivientes del genocidio como a la reconstrucción de la confianza social que había sido destruida.

Raíces profundas

Contrariamente a lo que creen muchos extranjeros, éste no es simplemente un conflicto étnico. Las dos principales agrupaciones étnicas (los hutus y los tutsies) comparten el idioma, la cultura e historia, además de casarse entre ellos. Las raíces del complejo conflicto están muy profundas en la historia de Ruanda e incluyen los excesos del colonialismo, pugnas de poder, doctrinas superficiales en la iglesia, injusticias no resueltas y creencias falsas en relación con las diferencias raciales. En los años previos al genocidio, Tearfund había trabajado estrechamente con la iglesia en ayuda de los pobres. Sin embargo, muy pronto se hizo claro que la mayoría de nuestros socios tradicionales habían sido afectados gravemente por el conflicto y eran incapaces de responder a las necesidades existentes.

A medida que estudiábamos lo que había sucedido, se hizo más claro que era esencial una comprensión precisa del problema para ayudar al pueblo de Ruanda a escapar del ciclo de conflicto que lo ha atormentado por años. Varias cosas parecieron significativas:

- Todo arreglo político alcanzado tenía pocas probabilidades de alterar la forma en que una persona veía a su prójimo. El deseo de venganza personal socavaría todo acuerdo alcanzado por los políticos.
- Sólo los habitantes de Ruanda podían resolver los problemas que les habían impedido vivir juntos en paz. Nuestro papel como extranjeros era de alinearnos con ellos en su momento de dificultad y ayudarlos a crear situaciones seguras en las que pudieran mirar con honradez los sucesos que habían destruido su país.
- Para que los habitantes de Ruanda trabajen duramente para alcanzar la paz, deben creer en un futuro mejor y tener confianza que algunas de sus esperanzas (para sus niños, si no para ellos mismos) se realizarían en el futuro.
- Para que la gente progrese en su desarrollo debe trabajar en conjunto dentro de las comunidades.

Cimentar la confianza

La dificultad estaba en que para que la gente trabaje en conjunto se necesita que haya confianza social entre ellos. Pero la consecuencia más dañina de la guerra fue

que había estimulado el odio, el resentimiento y la desconfianza entre la gente común. Aceptamos que cualquier respuesta de parte de Tearfund tenía que estimular la reconstrucción de la confianza social como prioridad. Las verdaderas necesidades no eran económicas, sino de restaurar las relaciones, mirando al dolor en el corazón de la gente al igual que a sus cuerpos.

Contratamos a un matrimonio, Dick y Judy, para que visiten Ruanda por 15 ó 20 días cada dos meses. Era una pareja que había experimentado la tragedia en sus propias vidas y que era capaz de ganarse la confianza de los ruandanos con los que trabajaban. Sus instrucciones eran de pasar un tiempo escuchando a la gente de Ruanda e identificar a los ruandanos que Dios parecía estar usando para traer alivio y trabajar con ellos. Su papel sería el de amigos y facilitadores. El hecho de que estuvieran siempre de visita evitó que adoptaran el rol de líderes. También tuvieron cuidado de no apresurar a la gente a que encontraran resultados a corto plazo, sin que adoptaran un punto de vista a largo plazo.

Una organización excepcional

Rápidamente identificaron que una organización local llamada MOUCECORE tenía un papel importante y formaron una estrecha relación de trabajo con Michel, el director. MOUCECORE se transformó en uno de los elementos más importantes de nuestro trabajo en Ruanda. Es una organización excepcional por varias razones:

- Hizo modelos del tipo de relaciones que estaba tratando de promover. Al comienzo tenía sólo dos trabajadores: un predicador tutsi de la iglesia anglicana y una dirigente (hutu) del movimiento de mujeres de la iglesia presbiteriana.
- No tenía interés en el poder o la posición social, por lo que los otros que estaban tratando de desarrollar su propio poder e influencia no los veían como una amenaza.
- Su personal era lo suficientemente bien conocido y de confianza para los que estaban en el poder, de manera que tenían la libertad para llevar a cabo su trabajo; aun así eran capaces de relacionarse con la gente a nivel de aldea.

Viajaron juntos por el país, cuestionando la manera en que la gente veía a sus vecinos. Dick y Judy los apoyaron en este trabajo.

El mensaje básico de Michel hizo que la gente pensara en forma más profunda acerca de lo que significaba ser un cristiano

en Ruanda. Se concentró particularmente en la idea de que una nueva identidad en Cristo es más importante que la identidad étnica (2 Corintios 5:17). En esto, Michel estaba poniendo el dedo en la llaga de uno de los problemas claves, ya que la amenaza a la identidad étnica era una de las causas del conflicto. Una vez que la gente comenzó a comprender que su identidad no estaba únicamente amarrada a su origen étnico, Michel los cuestionaba para que determinaran qué efecto tendría esto en sus vidas cotidianas y para que vivieran su nuevo entendimiento de manera práctica. También dejó bien en claro que la falta de apoyo de otros nunca debería ser un pretexto para no hacer lo que se cree correcto. El resultado de este 'entrenamiento' fue que pequeños grupos de gente a nivel de aldea comenzaron a tomar la iniciativa para corregir lo que estaba mal. Hubo ejemplos de construcción de casas para los que habían quedado inválidos, de arreglo de jardines para las viudas, de gente que cocinaba comidas y las llevaba al hospital para alimentar a los que se habían quedado sin familia.

Apoyo a las iniciativas locales

A medida que se levantaban más iniciativas de este tipo, los grupos se beneficiaron de pequeñas becas para comprar las herramientas y equipo básicos que necesitaban. MOUCECORE contrató a un asesor de desarrollo para ayudar a los grupos a planificar cómo utilizar el dinero en forma más efectiva.

MOUCECORE administró las becas mediante un comité local de dirigentes de confianza de la iglesia. La subvención máxima fue de US \$300 en el subentendido que si ayudaba a establecer una actividad que generase ingresos, el grupo debía 'pagar el crédito' ayudando a alguien más



Foto: Richard Hanson, Tearfund



Foto: Richard Hanson, Tearfund

Trabajar juntos para corregir lo que está mal puede ayudar a quitar las tensiones iniciales que existen entre las personas y ayudarlas a aprender las unas de las otras.

con necesidades similares. Se depositó una gran confianza en estos nuevos grupos y en muchos casos se respetó esta confianza. Una agrupación de jóvenes vio que los inválidos del vecindario estaban pasando por un período muy difícil, por lo que les enseñaron a fabricar muebles para vender en la feria de la comunidad. Gradualmente, tanto la confianza como la actividad comenzaron a crecer.

Después de un conflicto como este la gente encuentra casi imposible hablar de su dolor y de sus sentimientos. Sin embargo, en un programa organizado por African Revival Ministries se puso énfasis en el trabajo en conjunto para corregir lo que estaba mal. En la medida que la gente trabajaba en conjunto, descubrieron que sus 'enemigos' había sufrido de manera similar a ellos y sentían el mismo dolor. Esto proporcionó la base para comenzar a discutir el dolor en el corazón de la gente, discusión que gradualmente derribó el profundo sentimiento de desconfianza que había existido. Más adelante, el grupo preparó la tierra y sembró los jardines de los que todavía permanecían en un campo de refugiados cercano como una forma de demostrar que no había peligro para regresar a casa.

El impacto de las iniciativas de 'reconciliación' es difícil de medir. La cuestión crítica es si ha habido un cambio de actitud permanente hacia la gente que anteriormente se había visto como el enemigo. Un signo evidente de reconciliación es cuando alguien permite que su modo de vida se vincule estrechamente con el de su enemigo tradicional. Esto es lo que hemos visto con

Encontrar una nueva identidad en Cristo es más importante que la identidad étnica.

las nuevas agrupaciones establecidas por MOUCECORE.

Las lecciones aprendidas...

- La gente es más importante que el dinero en la reconstrucción posterior al conflicto.
- Las personas claves son las que pueden cerrar la brecha entre los que están en el poder y los aldeanos comunes.
- Los programas deben estimular el crecimiento de la confianza social.
- Escuchar es una manera importante de cimentar la confianza y la seguridad que permitirán explorar problemas más profundos.
- Las reuniones para trabajar en conjunto pueden ayudar a eliminar las tensiones iniciales entre la gente y ayudarles a aprender los unos de los otros. Esto puede llevar a discusiones que no serían posibles de otra manera.
- Es necesario cuestionar a la gente para que medite sobre sus supuestos, especialmente acerca de las bases de su identidad y las amenazas que parecen existir para dicha identidad.
- La responsabilidad por encontrar la solución debe quedar siempre con la gente que está metida en el conflicto. El papel de las personas de fuera es de amigos y facilitadores.
- La verdadera reconciliación lleva mucho tiempo y no se puede apresurar.

Ian Wallace es el Líder del Grupo de Servicios Internacionales de Tearfund con experiencia en desarrollo comunitario en Africa Occidental y en el manejo de la respuesta de Tearfund al conflicto en Africa Central.



Crianza de conejos

LOS JOVENES PUEDEN CRIAR CONEJOS con mucha facilidad para obtener utilidades, lo que les ayuda a independizarse económicamente de sus padres para comprar artículos tales como libros y lápices.

La carne de conejo es muy nutritiva y provee una fuente de carne sabrosa que es mucho más barata de producir que el cordero o el vacuno. Se pueden tener en pequeñas jaulas y comen materia vegetal que los humanos no pueden consumir. Se multiplican con mucha rapidez. Su abono es muy bueno para las siembras y pueden combinarse también con la piscicultura.

En mi trabajo de extensionista he encontrado que los jóvenes han tenido mucho éxito con la crianza de conejos, ayudando así a sus familias necesitadas.

*Emmanuel Maloba
PO Box 343
Funyula – Busia
Kenya*

Erosión de surcos

ESTA FOTO muestra la erosión de surcos en nuestra región. Hay muchos sitios como éste en el oeste de Kenya. Toneladas de tierra orgánica de buena calidad han ido a parar al mar a causa de que los agricultores no saben o no se preocupan lo suficiente para ponerse en acción. ICRAF ha ayudado con capacitación y apoya a los



agricultores de aquí a que aprendan a prevenir la erosión del suelo mediante la eliminación del exceso de pastoreo y el cubrimiento del suelo.

*Hezron Sande
PO Box 60954
Nairobi
Kenya*

DE LA DIRECTORA:

Véase Paso a Paso 24 para una forma de controlar la erosión de surcos.

Construcción de casas de adobe

ME GUSTARIA AGREGAR ALGO a la carta relacionada con la construcción de casas de piedra en Etiopía en *Paso a Paso 33*.

El corresponsal está absolutamente en lo cierto: la deforestación causada por la construcción de casas y la recolección de leña para cocinar es terrible. Las casas de piedra son ideales aquí en el norte de Etiopía, pero no en el sur donde la piedra es escasa y cara.

Aquí en la barriada de Meki, construí una casa modelo de adobe. Utilizamos tierra de los hormigueros y paja de una especie de cereal. La casa está todavía en tan buen estado como estaba cuando se construyó hace cinco años.

La gente de la localidad ha seguido mi ejemplo y están usando actualmente adobes para construir casas. Estas casas son muy frescas para esta región ya que el clima es muy caluroso, polvoriento y ventoso. Espero que esto estimule a otros y ayude a preservar los árboles.

*Sister Elizabeth Barry
Holy Rosary Sisters
PO Box 43
Meki, East Shoa
Etiopía*

Cuidado de salud y consejería cristianos

EL CUIDADO DE SALUD y consejería cristianos ya han significado una diferencia en nuestros hospitales y clínicas. Pero tal vez todos podríamos mejorar en nuestro ministerio de consejería.

■ ¿Me **preocupo** verdaderamente de los pacientes? ¿Cuánto? ¿Estoy en condiciones de mostrar el nivel de mi preocupación? Si un paciente requiere una hora de servicio de cabecera, ¿estoy dispuesto a quedarme durante dos horas o incluso más?

■ ¿Soy **compasivo** con los pacientes? Ser compasivo significa tener un corazón lleno de simpatía. ¿Soy suficientemente amable con mis pacientes? ¿Qué pasa si el paciente no es cooperativo, hace mucho ruido, es muy irritante y repulsivo, incapaz de pagar

la cuenta o no sigue el tratamiento? Tales pacientes también necesitan nuestra compasión. De otra manera puede ser que se vayan antes de terminar el tratamiento. A veces los parientes o amigos del paciente pueden causar problemas inesperados. A menudo un servicio caritativo puede decir más que las palabras, resolviendo los problemas y reduciendo la tensión a su manera, con resultados maravillosos.

■ ¿Estoy mostrando el comportamiento **correcto**? Diferentes pacientes requieren diferentes tipos de comportamiento. Es más prudente esperar, observar y comportarse correctamente.

■ ¿Estoy verdaderamente **comprometido** con este servicio? ¿En qué medida tengo un compromiso con mi trabajo y mis responsabilidades en particular? ¿Estoy efectuando el trabajo de otra persona? El compromiso requiere sinceridad y fidelidad. La falta de compromiso da por resultado falta de rigor, de fidelidad y luego acarrea fracaso, crimen y arrepentimiento.

■ ¿Son mis actividades verdaderamente **cristianas**? Debemos recordar siempre que pertenecemos a Cristo y estamos presentes y lo servimos a él. En todas nuestras actividades debemos recordar y demostrar que somos cristianos.

El cuidado de salud cristiano requiere que nos ocupemos no sólo de la salud de la persona, sino también de la gente misma, de manera que puedan encontrar la verdadera paz, que es eterna.

*Rev Dr I N Senapati
c/o Mrs V S Senapati
Govt Girls High School
PO Raja Khariar
Orissa, 766107
India*

Acción para Asistencia Social en la República de Africa Central (ACAS)

ACAS está buscando socios para la colaboración sincera y durable a fin de ayudar en su programa de concientización y cuidado de pacientes, cuidado de viudas y huérfanos del SIDA y capacitación de dirigentes dentro de organizaciones y agrupaciones políticas, religiosas y sindicales. Están planeando establecer un centro de ACAS.

*ACAS
BP 146
Bangui
República de Africa Central*

La eliminación segura de basuras

EN MI CALIDAD DE VOLUNTARIA del Cuerpo de Paz en Papua Nueva Guinea, me preocupa ver a los aldeanos tirar materiales modernos de la misma forma en que se deshacen de la basura natural.

Me gustaría saber cuán dañino es quemar las bolsas plásticas, ya que he recibido mensajes contradictorios acerca de la eliminación de plásticos. ¿Se producirán productos químicos peligrosos que puedan afectar a los aldeanos al quemar las bolsas? Agradecería cualquier información sobre cómo deshacerse de esto y otras basuras en forma segura.

Kathryn Roy
 PO Box 3804
 Lae, Morobe
 Papua Nueva Guinea

DE LA DIRECTORA:

Las bolsas plásticas pueden limpiarse y usarse de nuevo, reciclarse para hacer otros productos de plástico o quemarse a elevadas temperaturas en un pequeño incinerador.

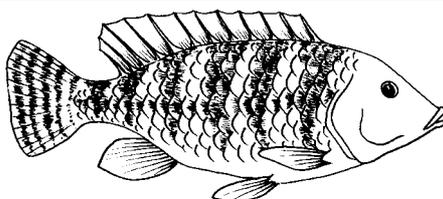
Paludismo en las tierras altas

APRECIAMOS SINCERAMENTE el número 33 sobre el paludismo y debo hacer un comentario en relación con esto. Aquí vivimos a una altitud de 2.000 a 2.300 metros sobre el nivel del mar. Las enfermedades más comunes son la malaria y el tífus. Estas se han confirmado mediante muestras de sangre. Algunos, especialmente los niños, nunca han salido de la región. Aunque yo he vivido en la región durante casi 60 años, solamente he notado esto en los últimos pocos años. Lo llamamos *paludismo de las tierras altas*, aunque no sé si es el nombre correcto.

Miss G Scott Kellie
 Administrator, Matumaini
 PO Box 62, Molo
 Kenya

Peces con otros sistemas agrícolas

CONSTRUIMOS PORQUERIZAS en terreno inclinado con canaletas que corren en la pendiente por alrededor de 20 metros. Construimos las canaletas con ladrillos y cemento para prevenir las filtraciones. Al fondo de la pendiente cavamos cinco viveros para peces de tamaño mediano. Al limpiar las porquerizas, los productos de residuo fluyen por las canaletas hacia los viveros. Estos productos de residuo estimulan el crecimiento de algas y plantas acuáticas que comen los peces. Observamos que el índice de crecimiento de nuestros peces



aumentaba rápidamente y que también se multiplicaban rápidamente. También observamos que teníamos que comprar menos alimentos comerciales. La limpieza de las porquerizas también se ha simplificado ya que no hay que transportar el abono.

Macmillan Njekeya
 Soon Christian Fellowship
 PO Box 13, Gutu
 Zimbabwe

El amamantado y la soja

TRABAJO en desarrollo comunitario en mi iglesia, llamada Centro Cristiano para Apoyo al Desarrollo Comunitario (CECACED) en el sur de mi país, Chad.

En 1994 se creó una organización llamada Organización para Promover el Amamantado y la Soja (APAMIVS). La soja es rica en proteína y no es muy conocida en la región o ni siquiera en el país en su conjunto. El proceso de obtener reconocimiento oficial se inició el primero de marzo de 1998.

A través de *Paso a Paso* estoy lanzando un SOS a todos aquellos que nos desean el éxito. Soy el Asesor Técnico de la organización.

PEUDEBNE, Zoua Daniel
 CECACED, BP 22, Pala
 Chad

Cancelación de la deuda de los países pobres

LA DEUDA DE LOS PAISES POBRES es una triste realidad. Ha alcanzado un nivel angustiante con la drástica caída del precio de las exportaciones. En consecuencia, el pago de la deuda externa se ha transformado en una enorme carga en todas partes. La gente común sufre a causa de esto y en algunos lugares tienen una gran lucha para pagar altos impuestos. Pero a pesar de estos altos impuestos reciben un cuidado de salud inadecuado, una educación deficiente para sus hijos y una falta casi total de servicios de seguridad social.

Hoy en día la situación se ha hecho mucho más grave con la crisis económica y la devaluación. Obviamente, la gente todavía vende los productos ganados con tanto sacrificio en su jornada de trabajo, pero el dinero que reciben ya no los compensa por

la energía que han gastado, ni les permite proveer para las necesidades cotidianas de su familia. Todavía anhelan recibir ayuda de sus gobiernos que están prácticamente en bancarrota debido a la tremenda carga de la deuda externa.

Al leer el artículo 'Una nueva vía hacia adelante' de Jubileo 2000 en *Paso a Paso* 31 vemos que las iniciativas para eliminar la deuda del Tercer Mundo son la preocupación no sólo de los grupos de presión sino de economistas, hombres de negocios y muchos cristianos en todo el mundo. Necesitamos un gran despertar de la conciencia hacia la deuda de los países pobres ya que esta deuda ha sido un tema prohibido por mucho tiempo. Muchos africanos, asiáticos y latinoamericanos están enterándose de la situación y están presentando un frente unido para enfrentar el problema. Su artículo nos ha inspirado a emprender varias acciones: hacer un esfuerzo para comprender el problema de manera intelectual, para incrementar nuestro conocimiento y para mirar a los antecedentes.

Maxime Ebogdian
 BP 44, Nkongsamba
 Camerún

Noticias Jubileo 2000

Alrededor de 70.000 manifestantes formaron una cadena humana alrededor del edificio donde se estaban reuniendo los G8, los líderes de ocho de las principales economías del mundo, en Birmingham, en mayo de 1998 y se presentaron 1,4 millones de firmas en una petición. Entretanto, continuaron apareciendo grupos de Jubileo 2000 en todo el mundo y están ahora establecidos en 32 países.

Los grupos de Africa pueden contactar a The Jubilee 2000 Afrika Campaign, PO Box 1938, Accra, Ghana. Tel/Fax +233 21500718.

Los grupos del Asia pueden contactar a South-South Solidarity, C-17 Community Centre, SDA, New Delhi, India. Fax +91 11 685 5363. E-mail: niloy@solidarity.unv.ernet.in

Los grupos de América Latina pueden contactar a ASONOG, Apdo #2239, Tegucigalpa, Honduras. Tel/Fax +504 30 3546. E-mail: asonog@sdnhon.org.hn



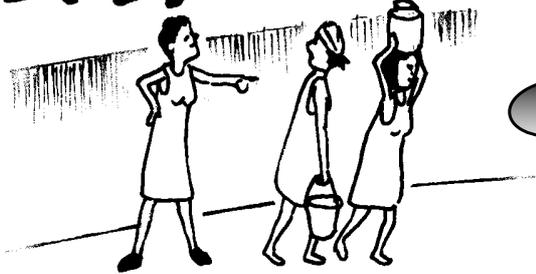
DIFERENCIAS

Las discusiones y diferencias pueden ser saludables y productivas si se enfrentan con tolerancia.



TENSIONES

Las promesas pueden romperse. La acción de la gente puede ser diferente a sus palabras. Los puntos de vista se hacen rígidos y la gente comienza a criticar a sus 'oponentes' y los ve como el enemigo.



DISPUTAS

Ninguna de las partes aceptará que ha cometido errores para no 'perder puntos' ante sus oponentes. Se ponen obstinados. Se adoptan las posiciones más extremas. Se hacen amenazas pero no se llevan a cabo.



HOSTILIDADES

La gente se convence de que sus puntos de vista son correctos. Los oponentes son tratados con sorna y aislados. Se llevan a cabo algunas de las amenazas.

Habilidades claves

para establecer y cimentar comunicaciones efectivas

- Escuchar, escuchar y escuchar otra vez
- Entender y describir el punto de vista de otros
- Identificar necesidades, intereses, preocupaciones y miedos
- Estimular a las partes en conflicto a que se escuchen mutuamente
- Establecimiento y acuerdo sobre las reglas a seguir
- Comenzar conversaciones constructivas (¡y mantenerlas!)
- Solución creativa de problemas
- Cimentar relaciones

Conflicto el largo hacia un

Una vez que la tensión se convierte en conflicto, los ataques y las defensas deben ser evitados y avanzados.

- ¿Dónde se encuentra el umbral de conflicto?
- ¿Cuál es el nivel de conflicto?
- ¿Dónde se encuentra el umbral de conflicto?

¿EL UMBRAL DE

'No retroceder.' 'Deben darse por vencidos.' La gente en las organizaciones puede ser expulsada. Se usa la fuerza, tal vez la fuerza física.



¿CONFLICTO

El camino al acuerdo

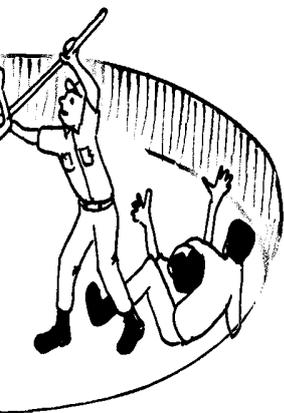
¿Por qué a veces las diferencias se transforman en conflictos? Es improbable que se encuentren soluciones para llegar a un acuerdo. Ambas partes comienzan por abrir vías de comunicación y avanzan hasta llegar a un acuerdo completo.

¿Dónde nos encontramos en este camino hacia un acuerdo?

¿Cuál es la vía hacia adelante?

¿Dónde comenzamos a avanzar?

¿CÓMO EVITAMOS LA VIOLENCIA?



¿CÓMO EVITAMOS LA VIOLENCIA?

La fuerza puede seguir su curso hasta que una de las partes 'gane' o todos terminen extenuados. Gente de fuera puede intervenir con fuerza para detener la violencia.

ACUERDO

Todos están de acuerdo. Pueden acordar que mantendrán diferentes puntos de vista pero aceptar aún siempre los de los otros. Puede ser útil tener un acuerdo por escrito y firmado para referencia en el futuro.



Elaborado por personal de CRDT, con permiso para usar las ideas de Frank Oomkes y Richard Thomas. *Developing Cross-Cultural Communication*. Connaught Training.

ENCONTRAR SOLUCIONES

Se encuentra un enfoque en el que todos estén de acuerdo: ya sea utilizando la ley, las costumbres o en sociedad. Se acuerdan las soluciones y se llevan a cabo.

ENTENDIMIENTO MUTUO

La gente llega a entender los puntos de vista de los otros y a respetarlos. El conflicto se describe (a veces se hace un mapa) para así ayudar a encontrar posibles soluciones.

VIAS DE COMUNICACION ABIERTAS

Ambas partes acuerdan que se necesita una solución. Puede necesitarse gente de fuera para ayudar a ambas partes a comunicarse. Se establecen maneras de avanzar.

Principios claves en el manejo de conflictos

- El conflicto es a menudo inevitable porque diferentes personas tienen diferentes necesidades, intereses, preocupaciones y miedos.
- El conflicto se puede usar en forma creativa para desarrollar mejores relaciones.
- La intervención oportuna evita que el conflicto empeore.
- Enfocarse en el **problema**, no la **gente**.
- Enfocarse en las necesidades subyacentes y no en las demandas inmediatas.
- Cimentar en base a la experiencia de la gente.

Cómo responde la gente al conflicto

A veces la simulación de roles puede ayudar a la gente a pensar cómo están reaccionando a los conflictos.



Foto: Richard Hanson, Tearfund

LOS GRUPOS DE GENTE EN UNA SITUACION DE CONFLICTO tienen todos sus propios intereses u **objetivos**. Pero la forma en que responden al conflicto depende también de la importancia que se dé a mantener una **relación** con el otro grupo o grupos involucrados y de cuánto poder creen que tienen. ¿Cuáles son las diferentes formas en que responde la gente?

Retirándose Si la gente cree que sus objetivos no son importantes y, además, que no es importante mantener buenas relaciones, puede responder al conflicto retirándose. Se alejan y dejan de hablar. Quizás se retiren porque sienten que el conflicto no tienen nada que ver con ellas. Por otra parte, pueden sentir que su participación no va a hacer ninguna diferencia: se sienten desprovistas de poder y desvalidas, pueden carecer de confianza y encontrar más fácil evitar el conflicto. Gandhi y Martin Luther King, sin embargo, usaban la retirada del conflicto con gran efectividad para dejar en claro sus puntos de vista.

Rindiéndose Las personas se entregan como una forma de manejar el conflicto en los casos en que atribuyen mucha importancia a su relación con los demás y poca a sus propios objetivos. Quieren la

paz a toda costa; ser aceptado y ser simpático son lo más importante. Esto puede funcionar particularmente cuando significa mantener una relación importante. Los conflictos pueden incluso desaparecer simplemente porque alguien mantuvo una actitud amistosa. Pero **el rendirse puede significar mantener silencio acerca de los verdaderos problemas y tragarse la pesadumbre y los sentimientos negativos**. Los equilibrios de poder dentro de una comunidad pueden dar por resultado que algunas personas tengan la costumbre de rendirse, tal vez a causa de otros beneficios que las relaciones les puedan acarrear.

Forzando Las personas que dominan a sus oponentes tienen una baja estima de los demás. **No les atribuyen mucho valor a las relaciones con otros**. Raramente son

tan poderosos como les gustaría creer. 'Ganar' y que se note que ganan es parte del objetivo. Algunas personas fuerzan sus objetivos porque tienen la costumbre de estar a la cabeza o porque quieren protegerse del dolor de estar equivocadas. Pero si alguien gana por la fuerza, otros son 'forzados' a perder. El perdedor se puede retirar, rehusarse a cooperar o incluso boicotear la decisión.

Transando Las personas transan si reconocen que no tienen esperanza de conseguir sus objetivos. Cimentan relaciones mediante la negociación, sin que esto le cueste mucho a cualquiera de las partes. Reconocen la necesidad de que ambas partes ganen algo, para que el resultado se vea como 'justo'. Pero a veces **puede ser que todos sientan que el resultado ha sido poco satisfactorio: ninguna de las partes siente ningún compromiso con la solución**.

Cooperando Para los que prefieren cooperar, los objetivos personales y las relaciones son importantes. Creen que la gente puede encontrar soluciones nuevas e imaginativas al conflicto que lleven a que ambas partes ganen. ¿Significa que deba haber un perdedor simplemente por el hecho de que haya un ganador? Cuando los grupos en conflicto se sientan a discutir sus necesidades (sus objetivos), a menudo ellos mismos se dan cuenta de que sus necesidades han cambiado. Tal vez no miraron a largo plazo. O tal vez vinieron a cerciorarse de que todos ganen más mediante el trabajo en conjunto en lugar de ser adversarios.

Ninguna de las respuestas es la correcta por sí sola. Cada una depende de las circunstancias y las relaciones en particular. Sin embargo, la cooperación es la que promete más posibilidades.



Foto: Richard Hanson, Tearfund

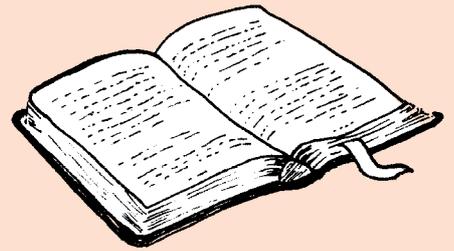
Hay que sentarse juntos a discutir los objetivos.

Adaptado de diversas fuentes por personal de CRDT.

ESTUDIO DE LA BIBLIA

Ama a tu enemigo

por Gladys Mwiti y Benson Kamande



LEER HECHOS 6 Y 7. Esteban era un joven ricamente bendecido por Dios y lleno de poder. Realizaba grandes milagros y maravillas entre la gente. Pero algunos hombres no gustaban de él. Comenzaron a discutir con Esteban, pero Dios le dio una gran sabiduría y nadie podía enfrentársele. Por lo tanto, sobornaron a algunos hombres aviesos para que diseminaran mentiras acerca de Esteban. Finalmente, fue detenido y se le hizo comparecer ante el Consejo (el tribunal religioso más elevado de los judíos) y el Gran Sacerdote. Cuando el joven Esteban compareció ante este temible grupo, estaba tan en paz que su rostro resplandecía como el de un ángel. Después que hizo un discurso cuestionando a estos dirigentes por rechazar la salvación de Dios, éstos se enojaron, lo persiguieron hasta las afueras de la ciudad y lo apedrearon a muerte. Mientras yacía agonizante, Esteban no tenía odio por sus perseguidores. Con amor en su corazón, su plegaria final fue 'Dios, no los juzgues por este pecado.'

- *Qué le costó a él el amor de Dios por la humanidad?*
- *Qué diferencia hizo este amor para el estado de la humanidad?*
- *Justicia significa que aquellos que hacen mal deben ser juzgados y castigados. ¿Está de acuerdo la lectura anterior con esto? ¿Hay aquí algunas lecciones para nosotros en nuestra calidad de cristianos? Discutir.*

Meditación

Leer en silencio 1 Corintios 13:4-13. Para examinar nuestro amor hacia el prójimo, sustituyamos la palabra 'amor' con nuestro propio nombre a lo largo de todo el pasaje. Por ejemplo, 'María es paciente y amable. María no es celosa o...' Escribir una nota sobre los aspectos de la vida propia que necesita cambios.

Oración

Señor Jesús, no he amado al prójimo como debiera. Recordando todo lo que me has amado y cómo diste tu vida por mí, estoy profundamente apesadumbrado de haber fracasado en amar. Ayúdame desde hoy a compartir tu amor con otros. Recuérdame que el amor es mucho más poderoso que el odio.

Verso para memorizar

Juan 13:34-35 'Un mandamiento nuevo os doy: que os améis unos a otros; como yo os he amado, que también os améis unos a otros. En esto conocerán todos que sois mis discípulos, si tuviereis amor los unos con los otros.'

Gladys y Benson trabajan en el Oasis Counselling Centre, PO Box 76117, Nairobi, Kenya. Este estudio es de una guía de estudio de la Biblia (ver página 12).

Cómo integrar a los de fuera

A VECES las partes de un conflicto ven por sí mismas la necesidad de hacer algo al respecto, reunirse y discutir. *Negocian* para encontrar una solución.

Negociación Esto es cuando la gente o los grupos que se encuentran en conflicto se reúnen cara a cara para encontrar una solución aceptable para ambos.

Sin embargo, a menudo se necesitan 'terceras personas', que pueden venir a veces de fuera (o un equipo de fuera), tal vez para iniciar el proceso y permanecer durante su duración o tal vez para ayudar en una etapa en particular.

Hay muchas formas en que puede ayudar una persona de fuera. Se dan a continuación algunos de los roles posibles de una persona de fuera. En cualquier idioma las palabras usadas para describir estos roles pueden llevar a confusión y más aún cuando se traducen a otros idiomas. Lo más importante no es encontrar la palabra exacta; lo que es importante es que todos los que participan tengan una compren-

sión clara y aceptada de lo que la persona de fuera puede hacer. Es posible que la persona de fuera cambie de rol durante el proceso, pero sólo con la comprensión y aceptación de todos los participantes.

Roles de la persona de fuera

Recopilador Alguien que no esté directamente involucrado y que junte información de todas las partes y prepare una lista con los problemas centrales.

Facilitador Alguien que no esté directamente involucrado y que ayude a las dos partes a reunirse para discutir, pero que no tenga poder de decisión.

Mediador Alguien que no esté directamente involucrado en la disputa que hable por separado con las personas en conflicto con el objetivo de reducir los sentimientos acendrados que han hecho el conflicto tan difícil. Ayudan a que se pongan de acuerdo en la forma de continuar las conversaciones a fin de que se pueda llegar a un acuerdo.

Negociador Alguien que, aunque no directamente involucrado en la disputa, tenga puntos de vista sobre algunos de los problemas y desee que el resultado corresponda con esos puntos de vista.

Arbitro Alguien que no está directamente involucrado que escuche las evidencias de cada una de las partes y tome una decisión que todas las partes deben aceptar.

Oficial de policía Alguien que no está directamente involucrado que le recuerde cuál es la ley a cada una de las partes y les dé una advertencia en caso de que contemplan contravenir la ley. Si fuese necesario, obligarán a las personas a que observen la ley.

Juez Un juez está fuera de la disputa y escucha la evidencia de ambas partes, supervisa los procedimientos judiciales y emite un veredicto de acuerdo a la ley.

NB Lamentablemente, en muchas ocasiones tanto los jueces como la policía pueden ser tendenciosos o corruptos.



Thy Word...a Lamp and a Light

Un estudio de la Biblia para la paz, curación y reconciliación

por Gladys Mtwiti y Benson Kamande

Oasis Counselling Centre

Una colección de diez estimulantes estudios de la Biblia sobre temas tales como la esperanza, el perdón, el arrepentimiento, la paz, la libertad y la unidad. El estudio de la Biblia de la página 11 está tomado de este folleto. Una excelente fuente para el aprendizaje y la reflexión. Oasis ha producido también una guía de estudio para los pastores de Ruanda, *The Kairos for Rwanda*, en francés y en inglés.

Pedir ejemplares a...

Oasis Counselling Centre

PO Box 76117

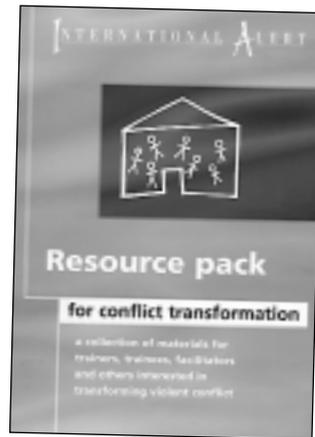
Nairobi

Kenya

Resource Pack for Conflict Transformation

Una colección de materiales para capacitadores, aprendices, facilitadores y otros que estén interesados en transformar los conflictos violentos. Este paquete contiene cinco secciones principales:

- Una introducción a la transformación del conflicto para mejorar la comprensión del conflicto y su prevención, solución y transformación

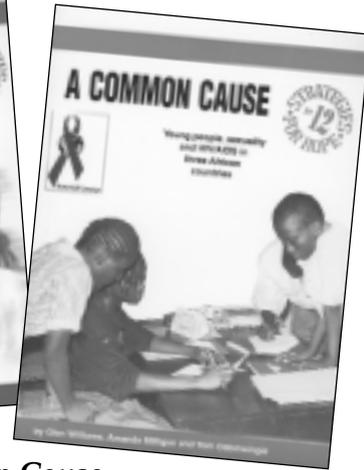
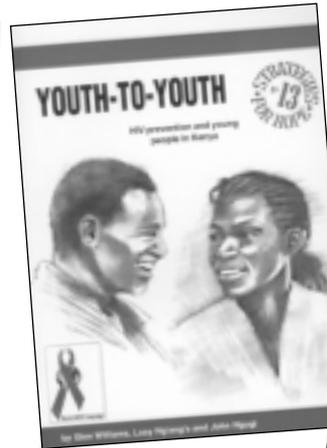


- Un análisis de la naturaleza del conflicto
- Ideas de contenidos para talleres de desarrollo de capacidades
- Los procesos y planeamiento de talleres de desarrollo de capacidades
- Notas sobre materiales de capacitación adicionales.

El paquete de recursos viene en una carpeta grande y cuesta £34,45 (US \$55) incluyendo franqueo y embalaje. Está disponible sólo en inglés en:

IT Bookshop
103-105 Southampton Row
London
WC1B 4HH
Inglaterra

Fax: ++ 171 436 2013



A Common Cause

Youth-to-Youth

Strategies for Hope Series

Los jóvenes del mundo corren los riesgos más altos de contraer el virus de inmunodeficiencia humana. Aunque los jóvenes entre los 15 y los 24 años de edad constituyen el 20% de la población, el 60% de todos los nuevos casos de VIH se producen en este grupo social. Los dos libros informan sobre cómo las iniciativas basadas en comunidades locales en cuatro países africanos están ayudando a los jóvenes a tomar decisiones mejor informadas acerca de su comportamiento sexual.

A Common Cause examina estudios de caso de programas exitosos en Botsuana, Nigeria y Tanzania. *Youth to Youth* es un vívido relato de cómo tres ONGs operadas por jóvenes y un club de fútbol participaron en trabajo de prevención del VIH en Kenya.

Se encuentran disponibles ejemplares gratuitos de estos libros para las organizaciones africanas al sur del Sahara. En caso contrario, cuestan £3,25 cada una, incluyendo franqueo y embalaje. Disponibles de...

TALC
PO Box 49
St Albans
Herts, AL1 5TX
Inglaterra

Nuevos folletos de Studio Driya Media

Caring for the Elderly at Home

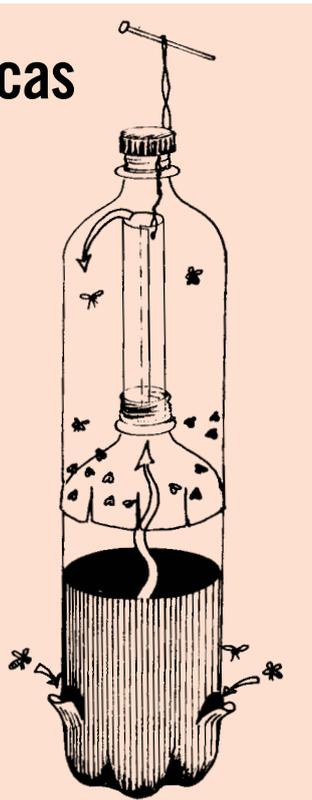
Este folleto proporciona pautas simples para ayudar a las familias a superar los problemas de salud comunes en la gente de edad. Cubre temas tales como la prevención de accidentes, el ejercicio, la nutrición, las enfermedades, la muerte y el cuidado de una persona que debe guardar cama en casa. Está disponible en inglés e indonesio.

Una trampa para moscas

TANTAS ENFERMEDADES pueden transmitirse por las moscas que sería muy útil una trampa para moscas efectiva y práctica. Meegan y Morley han diseñado una simple trampa que puede cazar entre 200 y 300 moscas al día y que se hace con botellas plásticas.

La botella de abajo se pinta con pintura oscura para que no entre la luz y se cortan dos agujeros de entrada cerca de la base. Se pone un cebo de olor fuerte en la base para atraer a las moscas. Se sugiere usar estiércol de cabra. La botella de arriba, a la que se le ha cortado la base se encaja firmemente sobre la de abajo. Cortar un trozo de plástico cuadrado de otra botella, arrollarlo para hacer un tubo e introducirlo en la boca de la botella de abajo para conectar ambas. Colgar la trampa. Las moscas entrarán por la base, comerán del cebo y luego volarán hacia la luz lo que las dejará atrapadas. Una vez que estén muertas, simplemente abrir la trampa, sacudirlas (para que se las coman las gallinas) y volver a juntar las dos partes.

Tomado de *The Lancet*, Vol 349, 1997, p886.



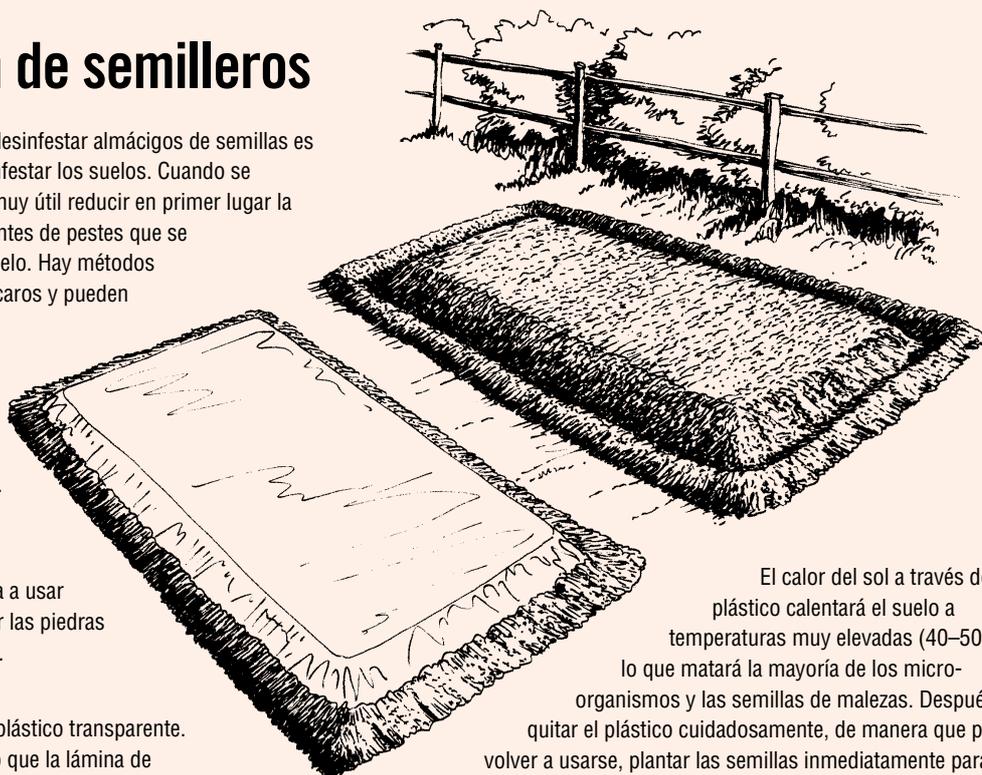
Desinfestación de semilleros

EL USO DEL CALOR DEL SOL para desinfestar almácigos de semillas es un método barato y sencillo de desinfestar los suelos. Cuando se siembran almácigos de semillas es muy útil reducir en primer lugar la cantidad de microorganismos causantes de pestes que se encuentran en forma natural en el suelo. Hay métodos químicos para hacer esto, pero son caros y pueden causar contaminación.

La solarización es una técnica desarrollada en Israel en 1974. Utiliza láminas de plástico para cubrir el suelo que se va a preparar como almácigo de semillas.

Método

- En primer lugar, preparar cuidadosamente el lugar que se va a usar como almácigo de semillas. Quitar las piedras y basura, roturar y nivelar la tierra.
- Regarlo bien.
- Cubrirlo utilizando una lámina de plástico transparente. El almácigo debe ser más angosto que la lámina de plástico. Si el plástico es de 1,20m de ancho, por ejemplo, preparar un almácigo de 90cm de ancho. Enterrar los bordes del plástico en una pequeña zanja y cubrirlo con tierra para mantener el plástico en su lugar.
- Dejar el plástico cubriendo la tierra durante cinco días soleados. Si hubiesen días nublados, dejar que cubra el terreno por más tiempo.



El calor del sol a través del plástico calentará el suelo a temperaturas muy elevadas (40–50°), lo que matará la mayoría de los microorganismos y las semillas de malezas. Después de quitar el plástico cuidadosamente, de manera que pueda volver a usarse, plantar las semillas inmediatamente para ganar el máximo de beneficio. Se podrá comprobar que habrá un índice de germinación más elevado (por lo que se necesitarán menos semillas) y mejor crecimiento.

Información sobre desinfestación de semilleros enviada por Leyder Ruiz y Jorge Giraldo de IMCA, Buga, Colombia.

Farmer Experimentation

Este bien ilustrado folleto examina la forma de fomentar la experimentación en las agrupaciones de agricultores de manera que puedan juzgar mejor métodos nuevos o variedades de cultivos. Otra vez, está disponible en indonesio (los ejemplares únicos son gratuitos) y en inglés a US \$4,00.

Pedir las versiones en indonesio a:

Studio Driya Media
Jl Rajamantri Tengah IV #12
Bandung 40264
West Java
Indonesia

E-mail: ybm-sdm@indo.net.id

y las versiones en inglés a:

World Neighbours
4127 NW 122 Street
Oklahoma City
OK 73120-8869
EEUU

Eye Diseases in Hot Climates

por John Sandford-Smith

Esta es una versión actualizada de una excelente guía con lujo de detalles sobre el cuidado de la vista que está escrito en excelente inglés. Proporciona informaciones exhaustivas y prácticas sobre todos los aspectos del cuidado de la vista en los trópicos. Es altamente recomendada para el personal médico a todos los niveles. Con 352 páginas, su precio se ha mantenido bajo gracias a que ha sido generosamente subsidiada. Disponible a £9,10, incluyendo franqueo y embalaje de TALC (dirección en la página 12).

¡Saludos! Recursos para educación popular en la salud de la mujer

Este es un boletín de ocho páginas que aspira a proporcionar información sobre la

salud de las mujeres. Es producido por la organización responsable por la excelente colección *Donde no hay doctor*. Está disponible en inglés y español en forma gratuita. Altamente recomendado. Pedir a:

The Hesperian Foundation
1919 Addison Street #304
Berkeley, CA 74704
EEUU

E-mail: hesperianfdn@igc.apc.org

La Hesperian Foundation también tiene algunos subsidios para cualquier grupo de base de salud que quiera poner sus publicaciones a disposición de las personas de la localidad que tengan un nivel de alfabetismo bajo o inexistente.



Estudio de caso

1

El árbol con propiedades curativas

por Scott Jones

LOS BOSQUES DEL SUDOESTE DEL CAMERUN son un valioso recurso natural. Hay muchos conflictos de intereses entre la gente de la localidad, las organizaciones gubernamentales y las empresas. Un ejemplo de esto es la explotación de un árbol muy útil llamado *Prunus africana*. Una empresa europea usa la corteza del *Prunus* para producir una medicina para el tratamiento de un tipo de cáncer. La gente de la localidad gana dinero suministrando corteza a la empresa. La demanda de corteza de *Prunus* es alta y la explotación rápida amenaza su supervivencia.

En una región, un conflicto de larga duración entre los aldeanos, la empresa y el Ministerio del Medio Ambiente (MINEF) se estaba agravando. Funcionarios de un proyecto del gobierno estaban trabajando en la región para manejar el conflicto. El objetivo era de que todos los que estaban involucrados llegaran a un acuerdo sobre cómo obtener los beneficios de la explotación del *Prunus* sin destruirlo completamente, causando así daño al medio ambiente y enojo entre ellos.

Descripción de un conflicto

Desarrollar una descripción del conflicto si fuese posible con todos los grupos en conflicto presentes. Generalmente es útil poner la descripción por escrito; aunque esto no se debe hacer si los analfabetos se sintiesen excluidos. Si fuese apropiado, dibujar gráficos y mapas para mostrar los puntos conflictivos.

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Qué individuos y grupos están involucrados? No olvidar incluir a aquellos que se pueden haber retirado o cuya voz no se escucha.
- ¿Cuál es el punto de vista de cada una de las partes?
- ¿Cuáles son las necesidades, esperanzas y preocupaciones de cada parte?
- ¿Cuál es la historia del conflicto, de malentendidos pasados y relaciones personales?
- ¿Cuánto poder tiene cada una de las partes?
- ¿Qué soluciones al conflicto ofrecen las partes?
- ¿Qué soluciones pueden ser aceptables para todos?

Los conflictos eran intensos: parecía no haber salida. Algunas personas estaban muy enojadas y usaron la fuerza, incluso la violencia física, para salirse con las suyas, desconociendo el derecho de los otros. Alguna gente carecía de confianza y se retiró de todo tipo de confrontación.

La primera reunión

Comenzamos en una reunión de la aldea a la que asistieron todos los aldeanos que estaban interesados. La reunión fue dirigida por un equipo de tres personas del proyecto del gobierno. El propósito de la reunión era de ponerse de acuerdo en una posición 'de la aldea' para la reunión siguiente en que estarían presentes la empresa y el ministerio.

La reunión comenzó en forma promisorias pero muy pronto se calentaron los ánimos: era evidente que los aldeanos no estaban unidos. Aparecieron tres corrientes de opinión principales en la aldea: los ancianos, las mujeres y los jóvenes. Cada grupo tenía ideas diferentes, sus propios líderes de opinión y gente que se quedaba callada. Quedó en claro que habían profundos conflictos entre los grupos, no solamente en relación con la explotación del *Prunus*. Mientras que la mayoría compartía el objetivo de ganar ingresos del *Prunus* sin explotarlo en exceso, la desconfianza y los malentendidos eran comunes.

El equipo del proyecto pidió una suspensión momentánea de la reunión. Entonces se reunieron en forma separada con diferentes grupos e individuos. Los miembros del equipo escucharon, llegaron a entender los puntos de vista y ofrecieron sugerencias. Los ánimos se calmaron a medida que se establecía una plataforma común. Se reanudó la reunión de la aldea,

la que se desarrolló bien. Los aldeanos no llegaron a una posición unida para presentar a la empresa. Pero acordaron que, antes de que ésta fuese factible, tenían que resolver sus propios problemas entre ancianos, mujeres y jóvenes. También acordaron que cada persona trataría de entender los puntos de vista de los otros y de pensar en forma creativa para encontrar soluciones. La reunión terminó pero por varios días el equipo continuó reuniéndose con grupos de aldeanos.

La segunda reunión

La segunda reunión tuvo lugar dos semanas más tarde. Estuvieron presentes los aldeanos, un representante de la empresa y dos funcionarios del gobierno. Nuevamente el equipo de proyecto condujo la reunión, pero esta vez no eran neutrales: tenían interés en un resultado en particular: el manejo sostenible de los recursos forestales para beneficio de la comunidad. Habían dejado de ser mediadores para transformarse en negociadores (véase la página 11).

La reunión comenzó mal cuando varios participantes llegaron atrasados. Cada grupo presentó sus posiciones y éstas fueron discutidas. Surgieron discusiones acaloradas y algunos participantes se marcharon.

Habían dos dificultades principales. Primeramente, las divisiones dentro de la aldea eran todavía muy obvias. En segundo lugar, la gente tenía elevadas expectativas de la reunión. El equipo pidió una suspensión para que se calmaran los ánimos y para poder discutir en grupos pequeños. Cuando se reanudó la reunión, su objetivo se cambió a tratar simplemente de comprender los puntos de vista y preocupaciones de los otros. Los acuerdos o soluciones tendrían que venir más adelante, después que la gente se asegurara de que todos los puntos de vista se hubiesen expresado y comprendido.

Progreso lento

Las discusiones continuaron y las preocupaciones se



Prunus africana: su explotación rápida amenaza su supervivencia.

pusieron de manifiesto. ¿Cuánta corteza se podía cosechar? ¿Por quién? ¿Cómo se iba a calcular el pago? ¿Quién recibiría el dinero? ¿Cuánto debía ir a parar a los fondos de la aldea? En ocasiones, el debate se acaloró nuevamente. Con gran pericia el equipo mantuvo la reunión bajo control.

No se consiguió llegar a un acuerdo final pero se lograron progresos. La reunión dio varios resultados importantes. A pesar del enojo y de la emotividad, se habían mantenido las comunicaciones. Todo el mundo se sintió comprometido a

encontrar una solución. Todos habían expresado sus puntos de vista y habían empezado a entender el punto de vista de los demás. Los verdaderos problemas, algunos de ellos previamente ocultos, se habían sacado a relucir. Todos estuvieron de acuerdo en continuar con objetivos más cuidadosamente estructurados, con el propósito de un acuerdo final.

Discusiones durante la segunda reunión en Camerún.



Foto: Scott Jones

Estudio
de caso

2

Conflicto y manejo de cuencas

por Vidya Gorakshkar

LA CUENCA DE UN RIO incluye toda la tierra que desagua en ese río, las tierras altas y cubiertas de bosques donde comienzan los arroyos, a la vez que las regiones más cercanas al río mismo. El manejo de estas cuencas puede incluir conservación de suelos y de aguas, aforestación, forraje, crianza de ganado, leña, desarrollo comunitario y, desde luego, la mayoría de los aspectos de la vida rural. Algunas aldeas en el Distrito de Ahmadnager del Estado de Maharashtra en la India están participando en el Programa de Desarrollo de Cuencas Indo-germano implementado por una ONG llamada Centro Social.

Para tomar parte en este programa, una comunidad en su conjunto debe seguir tres principios: una prohibición del ramoneo libre, una prohibición de la tala de árboles y finalmente *shramdaan* (la contribución de dos días de trabajo sin remuneración por mes). Como en todo programa y comunidad, hay conflictos: conflictos entre personas, familias y grupos con diversos intereses además de conflictos entre instituciones tales como la aldea, la ONG y el gobierno.

Se efectuó un estudio para entender los aspectos en conflicto y las maneras de manejar el conflicto. Cuando se preguntó a los aldeanos, todos sugirieron que nunca se debe usar la fuerza para manejar el conflicto porque simplemente hace que todos crean que el conflicto ha sido resuelto. En realidad, debido a que el conflicto no ha sido realmente resuelto, es probable que estalle de alguna otra forma.

Los aldeanos también estaban descontentos en relación con el uso de la

ley para resolver conflictos. Ir a un tribunal, por una disputa de lindes, por ejemplo, consume mucho tiempo y es caro y no asegura que se haga justicia. Involucra gente de fuera que puede no entender jamás los problemas de la localidad.

El método acostumbrado en la localidad es *panch paddhati*. Tradicionalmente se llamaba

a cinco miembros respetados de la comunidad para que analizaran el conflicto y tomaran una decisión que las partes en conflicto debían seguir. Este sistema social ha caído en desuso en los últimos años y los aldeanos pensaban que sus beneficios eran limitados en la actualidad, aunque el fomento de este enfoque local mediante capacitación ha demostrado ser útil.

El sistema usado en la actualidad es la cimentación de acuerdos. El Comité de Cuencas de la Aldea, que está constituido por representantes de todas las localidades geográficas y grupos de interés, convoca a una reunión de la aldea. Se discute el problema, se aclaran los malentendidos y se toma una decisión que sea aceptable a ambas partes en conflicto. Se tiene cuidado de no dejar de lado a los que se oponen a la decisión final, sino que se les incorpora al proceso.

En su calidad de estudiante de posgrado en CRDT, Vidya Gorakshkar llevó a cabo investigaciones sobre manejo de conflicto en Maharashtra, financiadas por el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido.

Vidya y los aldeanos discuten el manejo de conflictos.



Foto: Scott Jones

Un juego con cuentas

una útil herramienta de evaluación *por Siri Wood*

Preguntas	sí	no	% sí	% no
1. ¿Ha oído hablar de las enfermedades venéreas?	15	5	75%	25%
2. ¿Se puede contagiar el VIH compartiendo la comida con alguien que sea VIH positivo?	1	19	5%	95%
3. ¿Se siente en peligro de contraer el VIH?	4	16	20%	80%

Un ejemplo del tipo de datos que se pueden recoger sobre problemas delicados mientras se permite que los participantes compartan información en forma anónima.

ES DIFÍCIL recolectar datos para evaluar los programas de educación de VIH/SIDA. El trabajo con gente que tiene bajos niveles de alfabetización es un desafío muy particular ya que los cuestionarios escritos no se pueden usar y la gente vacila en contestar honestamente en las entrevistas orales.

Los trabajadores de un proyecto de CRWRC en Senegal desarrollaron una técnica de juego para evaluar el conocimiento, actitudes y prácticas de los participantes antes y después de las sesiones educativas sobre el SIDA. Esta herramienta nos permitió acumular información sobre prácticas sexuales al mismo tiempo que permitía a los participantes a compartir información en forma anónima.

El juego utiliza pequeñas bolsas de tela numeradas. Se entregan cuentas de colores a los participantes. Se lee en voz alta una serie de preguntas a las cuales la respuesta es 'sí' o 'no'. Por cada pregunta, el participante responde colocando una cuenta en una de las bolsas numeradas que un facilitador pasa por la habitación. Una cuenta roja significa 'no' y una verde 'sí'.

Esta técnica permitió a los participantes a responder anónimamente a preguntas tales como: ¿habla Ud de sexo con sus hijos? o ¿ha tenido Ud alguna vez una enfermedad venérea? Los participantes encontraron que la actividad era entretenida y nosotros pudimos recolectar datos útiles.

Los grupos rápidamente se acostumbraron a este método.

Materiales

- listas numeradas de preguntas de 'sí' o 'no' para leer en voz alta
- pequeñas bolsas de tela numeradas – una por pregunta
- cuentas (u otros objetos pequeños) de dos colores diferentes (por ejemplo, rojo y verde)
- bolsas sin numerar (una por participante) para guardar las cuentas.

Instrucciones

- 1 Pedir a los participantes que se sienten en círculo.
- 2 Explicar la actividad y dar a cada participante una bolsa con cuentas.
- 3 Pedir a los participantes que contesten cada pregunta colocando una cuenta en la bolsa numerada que se hace circular. Dejar en claro que sus respuestas son anónimas, ya que no hay manera de saber quién contestó 'sí' o 'no' a cada pregunta. Los participantes deben ocultar la cuenta en la mano.

4 Leer al grupo cada pregunta en voz alta, por lo menos dos veces.

5 Después de cada pregunta, pasar una bolsa numerada por la habitación para recoger la respuesta de cada participante. Cuando se haya recogido la respuesta de todos, cerrar la bolsa y pasar a la pregunta siguiente.

6 Para encontrar los resultados, contar las cuentas en cada bolsa y calcular el porcentaje de respuestas 'sí/no' por cada pregunta.

Se pueden utilizar sobres en vez de bolsas. Se pueden usar otros objetos pequeños, tales como conchas, frijoles, o piedras en lugar de cuentas. Se pueden agregar cuentas amarillas si fuese necesaria una respuesta de 'tal vez' o 'no estoy seguro/a'. Para ayudar a los participantes a recordar cómo contestar, utilizamos los colores de los semáforos de tráfico (verde para sí o 'sí', etc). Sugerimos hacer un máximo de 20 preguntas.

El juego se puede usar de todas formas para recolectar información de los participantes, especialmente en programas de salud que enfrentan tópicos delicados, tales como la planificación familiar, uso de drogas o alcohol, enfermedades venéreas y prevención del SIDA.

No olvidar compartir los resultados con los participantes y discutir lo que revelen.

Siri Wood fue coordinador de un proyecto de prevención del SIDA con Christian Reformed World Relief Committee (CRWRC) en Senegal, BP 5323, Dakar Fann, Senegal.

E-mail: giraffe@telecomplus.sn



Una participante contesta la pregunta colocando una cuenta en la bolsa numerada. Una cuenta roja significa 'no' y una verde 'sí'.

Publicado por: Tearfund, 100 Church Rd, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra

Directora: Isabel Carter, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Inglaterra

