

Elementos operativos

Como aporte a la multiplicación de los efectos de aprendizaje se incluye a continuación una lista de los principales recursos puestos en juego en los talleres, con sus respectivas consideraciones e instrucciones.

Dinámica del nombre propio.

El objetivo de esta dinámica es que el grupo se aprenda el nombre de cada participante. Este simple hecho introduce una dinámica incluyente que favorece la participación. En la Gestión del Riesgo se justifica por la necesidad de manejar información detallada y de primera mano de los pobladores en riesgo. Después de las experiencias vividas se debe recomendar limar la actividad de tensiones innecesarias, introducirlo como un juego, permitir que los vecinos del participante activo le ayuden con los nombres. Dar votos de confianza y estimular con comentarios el logro. Un alto nivel de logro viene garantizado por la repetición. La dinámica consiste en lo siguiente:

1. Se motiva, se brindan instrucciones y reglas de juego.
2. Todos están sentados en círculo. Nadie fuera del círculo.
3. Cada quien agrega su nombre, después de repetir los anteriores.
4. Al final se pide que algunos repitan todo el ejercicio.
5. El que dirige la dinámica la practica de último.

Cuando hay tiempo se puede reforzar con otra dinámica "Pedro llama a Pablo".

1. Se dan nuevas instrucciones.
2. Alguien comienza: X llama a Y. Se usan nombres aprendidos.
3. Quien es llamado debe responder: Y llama a Z. Así sucesivamente.
4. Aquel que titubea, o está distraído, o se equivoca en cualquier sentido, pasa al centro del círculo e inicia ronda.

Homologaciones.

En las homologaciones se trata de asociar palabras con una palabra que se quiere homologar, es decir, darle un sentido común, compartido. Se buscan sinónimos y términos relacionados. Luego se puede construir una definición con esas palabras. Aunque no se practicó en el taller, esta definición puede esperarse de algún participante. Sirve muy bien para introducir los términos principales: desastre, riesgo, amenaza, vulnerabilidad, gestión.

Sin embargo, a partir del taller 3 este recurso se usó circunstancialmente en las charlas sobre el taller y sobre el proyecto. Lo que más se practicó fue la fábula de los tres cerditos. A ésta se llegó en la búsqueda de un recurso como el de Felipe Pinillo, a fin de facilitar la introducción del enfoque Gestión del Riesgo. Al principio se pensó en inventar un cuento que permitiera obtener el valor de la

prevención, eso que alguien que vivió la reciente experiencia del Mitch en Nicaragua definió así: “el valor de la prevención es lamentar menos”. Fue así como se descubrió que la fábula de marras se adaptaba muy bien a ese propósito. Tenía todas las ventajas, no sólo era sencilla y mostrativa sino que era de dominio más o menos general. La dinámica consistió en lo siguiente, con la conducción de un facilitador:

1. Motivación. Hay un cuento que casi todos conocemos, que se cuenta a los niños y que encierra una enseñanza.
2. Se pide a un participante que haga el relato según lo recuerda.
3. Entre todos se van completando los elementos.
4. Cuando se ha terminado se pregunta por la moraleja. Generalmente se señalan estos valores: prevención, organización, solidaridad.
5. En una pizarra se puede ir haciendo un esquema del relato, a saber, el lobo y los tres cerditos con sus respectivas casas. La primera de paja, la segunda de madera, la tercera de ladrillos.
6. Se introduce el término amenaza como peligro (el lobo); la vulnerabilidad en relación con las casas de los cerditos. Juntando ambos elementos se construye concepto de riesgo.
7. Es posible introducir también el concepto de una gestión del desarrollo que incluye el cálculo del riesgo.
8. El tema de género se introduce con una pregunta: ¿y las cerditas?

Mapa de amenazas.

A partir del taller 3 se pidió a los grupos que hicieran un mapeo de las amenazas que rodean su comunidad, una vez que habían identificado las principales. Esto no sólo se convirtió en un recurso para la presentación de los resultados en el plenario, sino que introdujo la dimensión espacial, tan importante para visualizar un ambiente riesgoso y para fortalecer la identidad común. La dimensión espacial de las amenazas procura una expansión de la conciencia del riesgo que se está corriendo y, prepara, de hecho, la elaboración de un escenario del riesgo para la segunda ronda de talleres.

Guías.

El trabajo en grupo debe contar con una herramienta específica para cada tema, tal y como se practicó en los talleres comunales. La guía es un conjunto de preguntas con el espacio para registrar respuestas, que deben ser accesibles, claras y sencillas, además de guardar un cierto orden lógico, que tiene que ver con la estrategia pedagógica del taller. Como demuestra la experiencia, acertar preguntas para una guía implica un laborioso trabajo colectivo y una corrección de las mismas una vez puestas a prueba. Las preguntas deben ser abiertas, no sesgadas (es decir, sin inducir respuesta).

Un elemento que permitió simplificar las guías tiene que ver con la conciencia de que el resultado del taller se somete a un doble registro: uno,

llamado el producto, recoge las respuestas grupo por grupo, tal cual se hizo (salvo para el taller 8⁴); otro, llamado sistematización, toma esa misma información y la pasa por la retícula de los conceptos, proponiendo ligeras mejoras de forma y clasificación (salvo resultado de taller de instituciones⁵.) Por ejemplo, a los grupos se les pide, simplemente, hacer una lista de amenazas; la sistematización de las respuestas las suma y las clasifica en tres: geológicas, hidrometeorológicas y tecnológicas⁶. Si al grupo se le pidiera clasificarlas se complicaría la guía, el ejercicio y todo el diseño del taller, con las dificultades de tiempo correspondientes. Porque también hay que tomar en cuenta el tiempo. En general, se debe calcular de 30 a 45 minutos máximo, para cada tema de guía; considerando que el tiempo de plenario suele consumir un poco más del doble del tiempo que se dedica al trabajo en grupo. Esto es un problema porque en plenario el tiempo útil de atención tiende a disminuir

Reunión de hombres y mujeres.

Al principio de la experiencia de diseño del taller comunal, se escuchó la sugerencia de aprovechar el almuerzo y los refrigerios con alguna finalidad extra que apuntara en la dirección de los objetivos perseguidos. Sin embargo, no se encontró una forma concreta de lograr ese doble propósito, salvo en lo relativo a la dinámica de los nombres, pues los participantes ponían en práctica ese aprendizaje, y reforzaban las señales de inclusión que se habían dado.

A partir del taller 5, se encontró la manera de aprovechar mejor ese espacio. Se introdujo como tema de sobremesa, después del almuerzo, una reunión de hombres y mujeres por a parte. Así se aprovechó aun más la ventaja que significaba una pareja de facilitadores. La dinámica fue la siguiente:

1. Se anuncia reunión. El facilitador con los hombres, la facilitadora con las mujeres.
2. Motivo: un espacio de mayor confianza para profundizar en los temas tratados en los grupos mixtos.
3. Los facilitadores conducen la reunión con preguntas sobre esos temas.
4. Lo así conversado subyace en el plenario pero no es explícita.

Este recurso dio muy buenos resultados para reforzar los temas de género, convirtiéndose en motivo adicional para las participaciones individuales en plenario.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS⁷

Amenazas múltiples

⁴ Las circunstancias especiales en que se realizó este taller no dejó el tiempo para elaborar producto. éste se presentó directamente sistematizado

⁵ En vez de sistematización, por razones de tiempo, se presenta directamente su análisis.

⁶ Este informe introduce una tercera dimensión: la del análisis

⁷ Con base en sistematizaciones (anexo 4) y productos del taller de instituciones (anexo 3H).

La exposición de las amenazas identificadas por los grupos en plenario y su posterior sistematización, abren un panorama que permite a los participantes cobrar conciencia de que habitan una zona de multiamenazas. En general, queda claro que los participantes muestran un significativo conocimiento de estas amenazas, las cuales ya han sido debidamente identificadas por el proyecto. La inclusión del mapeo refuerza este logro.

La información registrada es un excelente punto de partida para la segunda ronda de talleres centrada en la gestión del riesgo. Desde el punto de vista de un “plan de acción” ofrece el insumo para una priorización más detallada que implique un compromiso de acción a corto y mediano plazo.

Vulnerabilidad de Género

La participación de mujeres en los talleres fue importante, abundante y en muchas ocasiones determinó el curso de los plenarios. Fue evidente que quienes asistieron eran mujeres muy comprometidas con diversas agrupaciones de su comunidad, líderes que conocen por su propia experiencia las principales vulnerabilidades u obstáculos para la participación de sus congéneres en asuntos de la comunidad. En variadas ocasiones fueron los hombres los que parecieron más sorprendidos por los temas traídos a discusión por las mujeres, como si en ese momento muchos de ellos hicieran conciencia de algo que sabían y sin embargo nunca habían escuchado realmente.

Las mujeres, en cambio, dejaban ver que hacía mucho tiempo venían lidiando con los problemas relacionados con género y que estos problemas estaban ya integrados a su cotidianidad. Sus principales preocupaciones a este respecto eran más bien la actitud indiferente, obstaculizadora y muchas veces destructiva de las demás mujeres de la comunidad, actitud que tiene como una de sus consecuencias que son siempre las mismas las que participan y trabajan.

Otra de sus preocupaciones es la falta de reacción y de toma de posición de muchas mujeres con respecto a los prejuicios derivados de la cultura del machismo, respondiendo con pasividad y sumisión a aseveraciones tales como que las mujeres que participan en grupos comunales descuidan sus tareas domésticas y familiares. Es claro que las mujeres que participaron en los talleres son esas mismas que tienen papeles importantes en su comunidad y cuyas voces han empezado a ser no solamente escuchadas sino también respetadas y solicitadas. Estas mujeres, en general, participan en la toma de decisiones en asuntos de su comunidad, aunque admiten, como observaron en el Taller de Tres Equis y Pavones, que por lo general los quehaceres se distribuyen entre hombres y mujeres de manera semejante a la distribución cotidiana del trabajo y que comúnmente los hombres las incluyen en sus proyectos únicamente cuando las necesitan para que ellas colaboren con lo que ellos no saben hacer, es decir, cocinar. Como lo hicieron saber en el Taller de Juan Viñas “los hombres se muestran *más abiertos* a la participación de las mujeres”, aunque “todavía hay

grupos donde se desestima la capacidad de las mujeres”, es decir, más abiertos puede significar apenas “menos cerrados”.

En la mayoría de los Talleres se señaló que cuando ha ocurrido un desastre en la comunidad, hombres y mujeres han sido solidarios y altamente participativos aunque una vez pasada la emergencia la gente se habitúa a coexistir con el riesgo y las divisiones, el desinterés y los problemas de comunicación afloran nuevamente.

En Juan Viñas, los hombres reconocen un aumento en la participación de mujeres y, en Turrialba, Distrito Central, añaden que proporcionalmente a ese aumento, la participación de los hombres está disminuyendo. Esto podría atribuirse a distintos factores, uno de ellos es el señalado en los Talleres de Tucurrique-Pejibaye, Distrito Central, Sictaya y Santa Rosa, referente a la falta de tiempo libre para participar en proyectos comunales. Otro factor mencionado fue el prejuicio de que “son cosas de mujeres”, o bien que se ha pasado a delegar esa responsabilidad a las mujeres, factor que quizás esté relacionado con el reporte de un gran número de jefas de hogar.

Los hombres resaltan en las mujeres mejores tácticas y mayor tenacidad en la demanda a instituciones y consecución de objetivos, así como cualidades tales como “cumplidas, sabias, perseverantes y alegres”. Igualmente se destaca en varios Talleres el papel fundamental de las mujeres en la educación de los niños y (¿por qué no?), compañeros, padres y hermanos, en el sentido de impedir la reproducción de un modelo educativo separatista y discriminador.

Uno de los señalamientos importantes que los hombres hicieron sobre el tema de la participación de las mujeres se escuchó muy claramente en el Taller de Tucurrique - Pejibaye: “las mujeres no aprovechan el espacio y el derecho que ya tienen”. En Sictaya, en este mismo sentido sugirieron “que las mujeres sean más insistente en su participación”. En Juan Viñas se dijo “que la mujer dé a valer su derecho a servir en la comunidad”. Estas tres observaciones forman parte de una de las mayores vulnerabilidades de género que pudimos detectar, es decir, la auto-discriminación que podría también leerse como desinterés. En Sictaya se señaló como vulnerabilidad la “inseguridad de las mujeres para superar obstáculos a la participación y la desconfianza en sus propias capacidades”. En Distrito Central se habló de “falta de autoestima de las mujeres y temor a comprometerse y a darse su lugar”, es decir, que pareciera resultar en ocasiones más cómodo achacar al “machismo” lo que no es otra cosa que indiferencia y falta de compromiso.

Las mujeres argumentan que se les margina en la toma de decisiones, que no se les da suficiente apoyo y proponen como principal causante la falta de capacitación e información sobre temas como Género, tanto para hombres como para mujeres y opinaron, en el Taller de Sictaya, que para contribuir a solucionarlo sería positivo “invitar a las parejas a las actividades y formar comités mixtos de participación abierta”, también recomiendan actividades que procuren

“seguir cambiando la mentalidad para lograr una unión comunal sin discriminación”. A esto parecieron responder esta observación de los consultores, surgida del Taller realizado en Tres Equis - Pavones: “Algunas parecen tener muy claro que las mujeres pueden procurarse los espacios de decisión que quieren a condición de organizarse y tomar su lugar”.

En Tucurrique y Pejibaye surgió una vulnerabilidad de género que, contrario a lo usual, se refería a los hombres: “El trabajo, el egoísmo, la prepotencia, las rivalidades políticas, falta de información, son los principales obstáculos para la participación de los hombres”. El trabajo, apareció en la mayoría de los Talleres como un aspecto que disminuye de manera importante la participación de los hombres, puesto que este les consume una gran cantidad de horas al día, incluso muchos de ellos se ven obligados, por razones económicas, a dobles jornadas de trabajo, que prácticamente impide su participación en otras actividades. Sin embargo es importante hacer notar, como lo hicieron en Sictaya, que este es un problema que afecta a ambos géneros.

A partir del 5° taller, tal como se especifica en el punto 3. se incluye en el Diseño de los Talleres Comunales la reunión de hombres y mujeres por separado. Es notable cómo la introducción de esta dinámica propició el crecimiento de la participación en el plenario y aumentó sustancialmente la confianza, seguridad y camaradería entre mujeres, no solo entre las participantes sino también con respecto a la facilitadora, que pasó a ser en esta dinámica una mujer más que se sienta a conversar sobre el tema, en medio de chistes, bromas, opiniones y anécdotas.

Vulnerabilidad de género en las instituciones

En el Taller institucional fue solicitado a los grupos que detectaran la principal vulnerabilidad de género. De los cuatro sectores, solamente el Agropecuario lo interpretó en el sentido de detectar la vulnerabilidad de género al interior de su institución. Los demás lo interpretaron con relación a las comunidades.

El sector Agropecuario señaló “falta definición de un enfoque de género que trate de unir y no de dividir hombres y mujeres”, asimismo afirmaron que falta capacitación y mecanismos para inducir la participación de las mujeres. En este sentido propusieron como Acción viable “capacitación general para funcionarios paralelamente a la instauración de mecanismos para aplicar el enfoque de género”. Consideraron que la “falta de políticas claras sobre género y la dificultad para articular el tema de género con las políticas de trabajo, constituyen los principales obstáculos para realizar las acciones viables.

El sector Educación añadió el problema de la rivalidad entre mujeres, también señalado frecuentemente en los talleres comunales y al igual que el sector Respuesta, se habló de que la desconfianza (en ambos géneros) en la capacidad de las mujeres, las excluye de la toma de decisiones.

En cuanto a las acciones viables propuestas por los tres sectores restantes, el sector Salud planteó “crear espacios de participación equitativa de hombres y mujeres en todas las actividades”, mientras que el sector Educación propuso divulgar el tema de Género, a través de charlas, empezando por las mismas instituciones. Igualmente este sector planteó la posibilidad de “crear programas y actividades académicas, (escuelas, colegios, universidades) orientadas a esclarecer aspectos locales de la cultura patriarcal. El sector Respuesta planteó “involucrar y fomentar la participación familiar”.

Señalaron, como posibles obstáculos el arraigo a esquemas tradicionales de cultura, que tiene su reflejo en el sistema educativo, reproductor de esos roles. El sector Educación indicó, además, el problema de la falta de presupuesto.

En suma, creemos que los talleres lograron abrir el espacio para la introducción y reflexión del tema de género en la Gestión del Riesgo. Evidentemente, el tema produjo una notoria respuesta e interés tanto en hombres como en mujeres que reconocen en general la importancia del aporte, el trabajo y la participación de todos los miembros de una comunidad. Consideramos importante que al abrir el enfoque de Género se haya concluido que el problema no incumbe únicamente a las mujeres, sino que debe pensarse también en la importancia de incluir en los procesos de Gestión del Desarrollo a todos los grupos de edades de la comunidad.

Vulnerabilidad organizativa:

La detección de este factor de vulnerabilidad implica un proceso de autoanálisis y autocrítica de los propios habitantes de la comunidad. Este proceso introspectivo tuvo lugar en el trabajo grupal y en las reuniones plenarios de cada Taller. Después de la Vulnerabilidad de Género, la Vulnerabilidad Organizativa fue la que más produjo participación, opiniones y preocupación en los Talleres Comunes. En diversas ocasiones el tema condujo a problemas de orden político, económico o histórico, abundaron comentarios como el siguiente, extraído del Taller de Tuís: “nuestra mayor vulnerabilidad es el incumplimiento de la ley y el favoritismo a quienes la incumplen”, por lo que frecuentemente fue necesaria la búsqueda de un punto de articulación con los temas principales del Taller, es decir, Gestión del Riesgo y Género y en particular con la identificación de vulnerabilidades organizativas.

Cabe resaltar que la mayoría de las vulnerabilidades señaladas coinciden en todos los talleres. Entre ellas destaca la falta de organización comunal y de capacitación. En Tres Equis - Pavones apuntan que “las organizaciones existentes no están capacitadas ni coordinadas para actividades de Gestión del Riesgo”, así mismo destacan que “falta preparación del grupo familiar”.

Relacionado con lo anterior, en Santa Teresita - Peralta señalan “falta de solidaridad y de comunicación” como agravante de vulnerabilidad antes citada.

En la Suiza-Tuís- Tayutic opinan que la “poca conciencia de los habitantes” es una vulnerabilidad organizativa, así como el hecho de que “la gente no acepta recomendaciones”. En Santa Rosa en este mismo sentido señalaron “imprudencia frente a peligros conocidos”. En Tucurrique - Pejibaye piensan que esto es debido al “desconocimiento e ignorancia de los peligros” al igual que en La Suiza-Tuís-Tayutic donde señalan “poco conocimiento de las áreas de peligro”.

Lo anterior nos devuelve al problema de la capacitación, que en Juan Viñas se recoge como “falta de líderes y personas comprometidas”, “falta de asesoramiento” y desaprovechamiento “de personal calificado de la zona”.

Otra de las vulnerabilidades más destacadas en los talleres, fue planteada en Sictaya de esta forma: “dejar en manos de otros lo que corresponde a la comunidad”. En Tres Equis-Pavones expresaron que el problema es esperar que “las soluciones vengan de arriba y de afuera”. Este fue uno de los puntos más discutidos y analizados en plenario, llevando, la mayor parte de las veces a considerar este factor como un resabio histórico del patrón paternalista del Estado, productor de ciudadanos pasivos y atendidos. Sin embargo, los participantes también señalaron falta de compromiso, conformismo e individualismo como parte de la actitud que refuerza esta vulnerabilidad. Consecuencia lógica de esto último es el desinterés en la participación y la falta de líderes

Punto importante fue la falta de constancia en las gestiones, que se relaciona directamente con la desconfianza en las instituciones, producto de experiencias negativas y de numerosos ejemplos de incumplimiento donde no ha faltado corrupción y favoritismo político.

Este es un punto especialmente importante para cualquier estrategia de gestión. En los talleres se detectó muchas personas con una cultura organizativa clientelista (organizarse para obtener recursos institucionales), resultado de años y años de paternalismo. Al acabarse esta política y esos recursos, la organización comunal perdió sentido. Al respecto, el taller permitió criticar esa cultura y propugnó por otra: la autogestión de los recursos propios. La organización comunal tiene tareas propias y recursos locales que movilizar, tiene un poder que poner en juego. Esta reposición de las comunidades reclamará otras estrategias y tácticas institucionales, y a los representantes comunales exigirá otras responsabilidades, en particular, la que garantiza un apoderamiento progresivo de los procesos y sus decisiones. Tema central en la segunda ronda de talleres.

La falta de recursos propios fue también señalada en casi todos los Talleres como vulnerabilidad, llevándonos nuevamente a la dificultad para organizarse y asumir como propios tanto los problemas de la comunidad como su crecimiento.

Tres Equis-Pavones y Santa Teresita-Peralta señalaron la ausencia de Comité Comunal de Emergencias (en estos dos talleres participó el Oficial de

Enlace de la Zona quien acordó con ellos una reunión posterior para coordinar la formación del Comité) .

Lo anterior subraya que las comunidades tienen conciencia de sus principales debilidades en el campo de la organización. Pese a que en gran medida atribuyen estas deficiencias a la falta de apoyo, capacitación y compromiso de las instituciones, es importante hacer notar que la mayoría de los participantes advirtieron que las soluciones a sus problemas era en primer lugar su responsabilidad. Reconocieron que se requiere un cambio de actitud y tomar una posición de mayor autonomía, determinación y vigor en la consecución de sus metas. Esto solo es posible mediante mayor involucramiento, conciencia y compromiso de los miembros con de sus localidades.

Las acciones específicas que plantearon las comunidades, también fueron coincidentes en la mayoría de los talleres. Dentro de las principales están la búsqueda de mayor unión, y concientización de la comunidad con el fin de fomentar la participación, mayor planificación y orden en las gestiones de desarrollo, generación de fondos propios y coordinación con grupos ya existentes en la comunidad para que integren en sus agendas los temas de Gestión del Riesgo y Género

Algunas de las acciones planteadas en los talleres destacan por ser propuestas concretas. En Juan Viñas y en Santa Rosa se planteó involucrar a los profesionales de la comunidad, y en Tucurrique-Pejibaye se ofreció mano de obra para el mantenimiento de caminos. Sobre esta última propuesta, como puede apreciarse en una fotografía, algunas semanas después de realizado el taller en Pejibaye, los consultores encontramos un grupo de personas trabajando en un camino, dentro del que estaban dos participantes del taller.

En el taller de Instituciones, los participantes trabajaron alrededor de la principal vulnerabilidad organizativa, se les solicitó únicamente señalarla, a diferencia de la vulnerabilidad de género y la institucional, en las que fueron solicitadas acciones viables y posibles obstáculos. Esto porque la pregunta estaba formulada para captar la opinión de las instituciones sobre los procesos organizativos de la comunidades.

El sector Educación reúne la mayoría de los señalamientos hechos por todos los grupos. Las principales vulnerabilidades organizativas que identifican en las comunidades son la falta de capacitación, que les impide la debida coordinación para desarrollar gestión del riesgo, falta de coordinación con las instituciones, falta de recursos económicos y escasa participación, resultado de la inexistencia de procesos para la toma de conciencia de los ciudadanos de su pertenencia a la comunidad. Señalan igualmente, ineficiencia en el uso de los recursos de la comunidad y gestión inconstante en las fases de rehabilitación.

Vulnerabilidad institucional

Hay dos perspectivas en el análisis de esta vulnerabilidad, una de ellas es producto de los talleres comunales, es decir, lo que los participantes adujeron de las instituciones, los obstáculos y debilidades que detectaron en ellas. La otra perspectiva de análisis es la que se extrae del Taller de Instituciones, realizado el 30 de octubre de 1998, con el que se cerró el ciclo de talleres de Gestión del Riesgo y Género.

Reacción comunal frente a la vulnerabilidad institucional

Si quisiéramos sintetizar la reacción de las comunidades ante las instituciones podríamos tomar dos de las palabras que más se repitieron cuando se reflexionó sobre esta vulnerabilidad: **insatisfacción** y **desconfianza**. De múltiples formas se dijo lo mismo, las instituciones no cumplen compromisos, no hay la debida comunicación institución-comunidad, falta presencia y respuesta, no se coordinan acciones con los líderes comunales, los mismos funcionarios incumplen acuerdos, regulaciones y leyes.

En suma, según se extrae de los Talleres, la falta de credibilidad es la principal vulnerabilidad institucional, sin embargo, los participantes están conscientes de que esta vulnerabilidad es sólo una de las dos caras de la moneda. La otra cara, que corresponde exclusivamente a la comunidad, es la apatía, frente a la cual se propusieron acciones y compromisos enfocados principalmente hacia una actitud de perseverancia, búsqueda, insistencia y presión a las instituciones para que cumplan sus compromisos y sus deberes con las comunidades. En este punto se interceptan vulnerabilidad organizativa e institucional, puesto que el punto central es que la comunidad planifique, coordine y refuerce, por todos los medios posibles, su autogestión.

Reacción institucional

Tal como aparece en la Guía 1 del Taller de Instituciones, se les solicitó a los grupos participantes (divididos en sectores: Agropecuario, Salud, Educación y Respuesta) definir la principal Vulnerabilidad de Género, Institucional y Organizativa que requiriera atención prioritaria.

En cuanto a la Vulnerabilidad Institucional los distintos sectores coincidieron con los resultados obtenidos en los Talleres comunales, al señalar como una de las principales vulnerabilidades, la desconfianza y deslegitimación de las instituciones frente a las comunidades. En este sentido el sector Educación señaló que esa imagen institucional es consecuencia de “negligencia y corrupción (politización del proceso de toma de decisiones)” e “incumplimiento de la ley”. El sector Respuesta, por su parte, dijo que el problema es la “concesión de permisos para construcción en lugares inadecuados”, siendo esto resultado de la “inexistencia de Planes Reguladores de crecimiento urbanístico”, por un lado; y de la corrupción, por el otro. El sector Salud sintetiza lo anterior expresando que la “falta de confianza en las instituciones, y la poca participación de la comunidad en

su propio desarrollo son debidas a la injerencia política en la toma de decisiones y a la actitud paternalista del estado”.

Por otra parte el sector Agropecuario consideró como debilidad prioritaria que las instituciones “no promueven la autogestión” y tienen “políticas centralizadas inadecuadas para el nivel local”. En este mismo sentido, el sector Educación dice que el “modelo de gestión (institucional) es desactualizado e ineficaz” y que no hay “coordinación CNE-instituciones”. Junto a esto, Educación señala “incompetencia profesional y técnica de funcionarios” y falta de “cultura institucionalizada de prevención”

La Guía de Trabajo de este Taller también solicitó a los grupos participantes, plantear acciones viables (programas y proyectos institucionales) y posibles obstáculos para la realización o alcance de los mismos. En cuanto a las acciones viables, principalmente se propone ofrecer programas de capacitación que promuevan la autogestión, fortalezcan la organización comunal y el reconocimiento de sus propias decisiones frente a las instituciones. Igualmente, proponen capacitación en Gestión del Riesgo, en coordinación con la CNE.

En este sentido, el sector Agropecuario propone “constituir una instancia técnica que coordine y priorice a escala cantonal”, en otras palabras, como lo plantea el sector Salud, se trata de “fortalecer coordinación entre CNE, instituciones y comités comunales”. El sector Agropecuario considera que se debería “promover acciones de gestión donde participen sectores políticos, comunales e institucionales”

Otra de las acciones propuestas por Salud es “formular planes urbanísticos para regular el uso del suelo”, y en relación con esto el sector Respuesta habló de una “proyección más efectiva de las instituciones para la solución de problemas”.

Los obstáculos que las instituciones detectaron fueron de varios ordenes:

1. Político, que implica una distorsión en la legislación actual;
2. De recursos, económicos y técnicos;
3. Tiempo de financiación de los proyectos y;
4. Falta de compromiso y cultura del riesgo entre quienes conforman y representan las instituciones.

Al parecer, tanto desde las instituciones como del lado de las comunidades, está claro el panorama de esta vulnerabilidad. Por una parte se desconfía de las instituciones pero, por otro, los representantes comunales no han encontrado una nueva posición. Esta no es otra que la organización comunal que gestiona sus propios recursos, que moviliza sus propias fuerzas, facilita la intervención institucional y participa de sus decisiones. Ambas debilidades están entrelazadas y conforman el principal obstáculo para la gestión de un desarrollo que calcula su riesgo.

7. CONCLUSIONES

Primero, ahora se cuenta con una información de calidad, aunque incompleta, sobre el riesgo que viven las comunidades meta. El valor de esa información tiene que ver, en primer lugar, con su carácter de saber popular, basada en la experiencia de los pobladores con desastres comunales. En segundo lugar, tiene que ver con las particularidades que permitiría introducir, con vistas a fortalecer las capacidades locales de gestión. En tercer lugar, vista en conjunto, representa un panorama de las amenazas y la vulnerabilidad que entra en juego en los cantones de Turrialba y Jiménez. En cuarto lugar, constituye un rico insumo para las fases subsiguientes, a saber, la identificación de un escenario del riesgo sobre el cual proyectar un “plan de acción”. En sexto lugar, como lo evidencia el taller de instituciones, la información registrada da pie para la consideración preliminar de estrategias y tácticas institucionales, que se podrán concretar en una segunda ronda que cuente con los planes comunales de acción.

Segundo, la debilidad más importante del proceso seguido hasta aquí, tiene que ver con el factor organizativo. En los primeros talleres la tendencia fue cerrar el taller con propuestas de organización de un comité comunal de emergencias, en el marco organizativo de la CNE. Esto implicaba un compromiso del oficial de enlace y la necesidad de que el esfuerzo fuera apoyado por el Comité Local de Emergencias. Esta táctica tenía varios problemas. Por un lado, ubicaba el seguimiento como recargo del oficial de enlace entrando en conflicto con la labor coordinadora del proyecto. Por otro, replicaba la experiencia de los comités de emergencia, cuando el nuevo enfoque de la gestión del riesgo supondría otro tipo de organización. Finalmente, no existía una clara articulación del Comité Local con este compromiso.

Poco a poco, se cayó en la cuenta que ésta no era una solución adecuada para el seguimiento. Así surgió la claridad respecto a que la gestión del riesgo no podía implicar ni una duplicación de la organización comunal, ni un recargo de tareas para sus dirigentes. Se planteó entonces la necesidad de que el tema del riesgo se debía incorporar en las agendas de la organización ya existente. Todos debemos estar implicados en la gestión del riesgo común, nadie puede quedar excluido de esa responsabilidad. Sin embargo, la dimensión operativa de esta propuesta no quedó clara y será una tarea fundamental a resolver en la segunda ronda

Tercero, respecto a la expectativa de multiplicación. El ideal de las capacitaciones es que tengan un efecto multiplicador. Pero este efecto suele estar sobredimensionado. No cabe duda de que estos efectos se producen, aunque sea por el recurso mínimo de la divulgación de información, la circulación de nuevos términos en la comunidad y la transmisión puntual de los aprendizajes de los participantes a algunos escogidos por ellos. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que es un efecto que no se transmite sin pérdida de calidad y no se sostiene sin actividades de refuerzo. El seguimiento hace en esto la diferencia. En

el caso de Pejibaye y Tucurrique se pudo corroborar que el taller había tenido consecuencias. Por lo menos, algunos participantes fueron fotografiados tiempo después arreglando un hueco peligroso en una de las calles de acceso a la comunidad. Otra participante se le encontró comprometida con la gestión de fondos para actividades comunales. El coordinador del Departamento de Educación de la CNE reportó la aplicación exitosa del cuento de los tres cerditos en otro taller a su cargo. El efecto multiplicador de esta primera ronda podrá ser valorado en términos de asistencia a la segunda ronda. La apuesta aquí es que el primer taller ha producido una onda de motivación en las comunidades que conviene no dejar perder. El primer taller ha preparado las condiciones para el segundo. Las opiniones vertidas por los participantes respecto a los aprendizajes obtenidos permite sostener esta expectativa.

Sin embargo, la expectativa de que la experiencia produzca capacitadores es loable pero peca de omisa. Un capacitador no es alguien capaz de transmitir contenidos. Hace falta para ello por lo menos dos aspectos más difíciles de lograr. Primero, una asimilación suficiente de los métodos, que no se puede lograr si no se les practica. Segunda, más difícil aún, el encuentro con una autorización personal como capacitador, lo cual implica el descubrimiento de una cierta vocación. La formación de capacitadores tendría que ser un objetivo explícito en la metodología a seguir, pero requiere de una capacitación adicional y específica. Habría que diseñar un taller para capacitar capacitadores y no sólo para capacitar en lo que respecta a la gestión del riesgo, con un perfil distinto de participantes.

El ejemplo más claro a disposición lo tenemos en el equipo de la CNE. Por más interactivo que fue el proceso de diseño habría hecho falta, para avanzar hacia la formación de capacitadores:

1. Más continuidad en los participantes del proceso.
2. Más asistencia a los talleres realizados.
3. Más participación directa en la conducción y facilitación del taller, para aprender haciendo.
4. Mantener el personal que se está capacitando.

Contrario a esto, la tendencia registrada fue una alta rotación de los funcionarios que acompañaban el proceso y que participaban de las valoraciones parciales, y escasa disposición a comprometerse en el taller más allá de las funciones de representación institucional. Por circunstancias imprevistas, al último taller sólo asistieron los facilitadores que se trasladaron en su propio automóvil y se encargaron de todas las tareas de apoyo.

No es casual que quien más cerca estuvo de una formación como capacitador fue el coordinador del proyecto, precisamente, porque estuvo en casi todos los talleres y actividades y departió criterios, ampliamente, con el equipo de consultores. No cabe esperar más capacitación sin poner en práctica lo que se intenta aprehender.

8. RECOMENDACIONES

Con vistas a la continuidad del proceso es necesario que la información producida, sistematizada y analizada se haga circular entre los participantes. No estaría de más una reunión valorativa con representantes comunales que asistieron a la primera ronda de talleres, que deberían ser comprometidos con la divulgación de los resultados, por lo menos entre los asistentes. Esto funcionaría como actividad preparatoria para la segunda ronda de talleres. Las actividades de evaluación del proceso entre agentes institucionales y locales, así como con los participantes comunales, arrojaría una ganancia adicional que puede hacer la diferencia en la segunda ronda.

La segunda ronda de talleres podrá proponerse fundamentalmente tres objetivos:

1. Completar información para un escenario del riesgo comunal, especialmente, con la identificación de actores y posibles agentes institucionales.
2. Definir actividades prioritarias, viables a corto plazo (un año), responsables, tiempos, recursos (comunales e institucionales).
3. Definir estrategias y tácticas concretas de apoyo de las instituciones a los planes comunales.

El éxito de esta segunda ronda dependerá, sobre todo, de dos supuestos:

1. Habrá continuidad de los participantes de la comunidad. Estos han revisado, antes del taller, la información producida en el primero.
2. Se ha definido una estrategia organizativa concreta para la gestión del riesgo comunal.

Finalmente, es necesario recomendar que se dé prioridad, al principio de las consultorías, a la firma del contrato. Sin ello ninguna consultoría es sostenible, ni puede manejar su riesgo...