

Guía de negociación para los  
conflictos sociales alrededor de  
la Industria  
Hidrocarburífera





**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

La presente cartilla forma parte del trabajo de grado, realizado por estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en el marco de la Especialización en Gerencia Social

### **Autores**

Eduardo Acuña Carrera

Sergio Fernando Prieto Ventura

Laura Caterin Sierra Guerrero

### **Tutor**

Obed Alfonso Fragozo



## Introducción

La presente Guía nace del ejercicio investigativo desarrollado por estudiantes de la Especialización en Gerencia Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, el cual busca comprender el rol del Gerente Social en los conflictos alrededor de la Industria Hidrocarburífera en Colombia.

Para ello se propone una guía de mediación de dichos conflictos, la cual en un primer momento sugiere la realización de un diagnóstico inicial del territorio y sus actores, para posteriormente encontrar alternativas de soluciones reales a la problemática finalizando con un seguimiento al cumplimiento de los compromisos pactados.



# Diseño Metodológico

## Diseño Metodológico

### Diagnostico

Caracterización del Territorio

Identificación de Interés e Influencia

Priorización de Problemas

### Puesta en Marcha

Acercamiento Inicial

Alternativas de solución

Compromisos

### Monitoreo

Seguimiento

# Diagnóstico



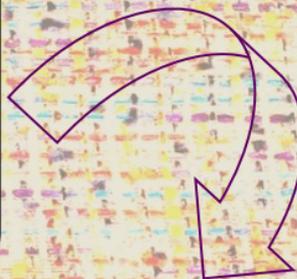
## 1. Diagnóstico

### Delimitación del Territorio

Los conflictos sociales alrededor de la industria Hidrocarburífera, están delimitados por un espacio físico determinado, dicho espacio define características propias de los conflictos, por esta razón es importante que el Gerente Social realice una delimitación geográfica del territorio a intervenir. Teniendo en cuenta variables poblacionales, sociales, culturales y ambientales. Para ello es relevante que se analicen fuentes de información confiables provenientes de instituciones públicas como las Alcaldías Locales, el DANE o el Departamento Nacional de Planeación.



Una vez delimitado el territorio, el Gerente Social deberá identificar las Partes Interesadas implicadas en las áreas de influencia del proyecto de exploración o explotación de hidrocarburos, ya sean simpatizantes o detractores de la iniciativa.



### Empresas Operadoras

Operadora	Ubicación sede principal	Dirección	Teléfono	Contrato	Fase

### Instituciones Gubernamentales

Entidad	Ubicación	Dirección	Teléfono	Correo Electrónico

### Organizaciones de Base

Entidad	Ubicación	Dirección	Teléfono	Correo Electrónico

## Identificación de Interés e Influencia

Una vez culminada la etapa de caracterización del territorio, el Gerente Social debe realizar la identificación de Interés e Influencia de cada uno de los actores . Para ello es necesario tener en cuenta el grado de poder que tiene cada uno de ellos tanto en el territorio, toma de decisión y ejecución del proyecto. Esto tiene relación directa con la identificación de los conflictos que traería la desatención y el inadecuado manejo de las expectativas de las partes interesadas frente al proyecto.

Para la realización de esta actividad se sugiere Implementar la Matriz Mapeo de Grupos de Interés



# MAPEO DE GRUPOS DE INTERES

Actor	Descripción	Necesidad/ Expectativa	Interés	Influencia	Potenciales Conflictos	Estrategias



Para realizar esta actividad el Gerente Social puede realizar Mesas de Trabajo con cada uno de los actores, para identificar las necesidades reales de los actores frente al proyecto.

Ver matriz en el cd adjunto

## Priorización de Problemas

Una vez identificadas las necesidades y expectativas de los grupos de interés y los posibles conflictos a presentarse, es necesario que se realice una priorización de las mismas. Para ello se propone la realización de un ejercicio de Pareto el cual permitirá identificar que problemáticas deberán ser priorizadas en una intervención en un contexto con múltiples conflictos.

El diagrama permitirá la priorización de las problemáticas mas criticas a trabajar en la Fase de Puesta en Marcha



Ver matriz en el CD adjunto



Puesta en

Marcha



## 2. Puesta En Marcha

### Acercamiento Inicial

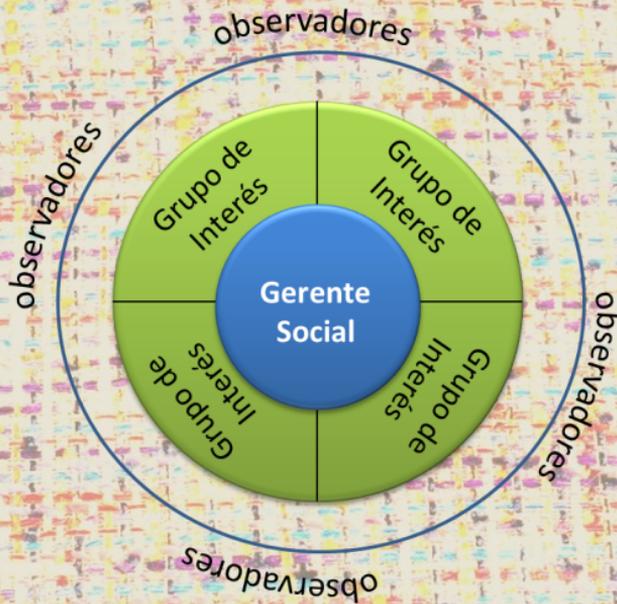
Una vez realizado el diagnóstico inicial de la situación, el Gerente Social deberá realizar un primer acercamiento con los Grupos de Interés tanto detractores como aliados del proyecto. Los primeros acercamientos se realizarán con el fin de contextualizar a la comunidad a cerca de la realidad del proyecto, para esto el Gerente Social debe partir de los principios de transparencia e imparcialidad, ya que la base del éxito de la negociación radica en la calidad de información que tengan los distintos actores frente al proyecto.

### Dialogo Democrático



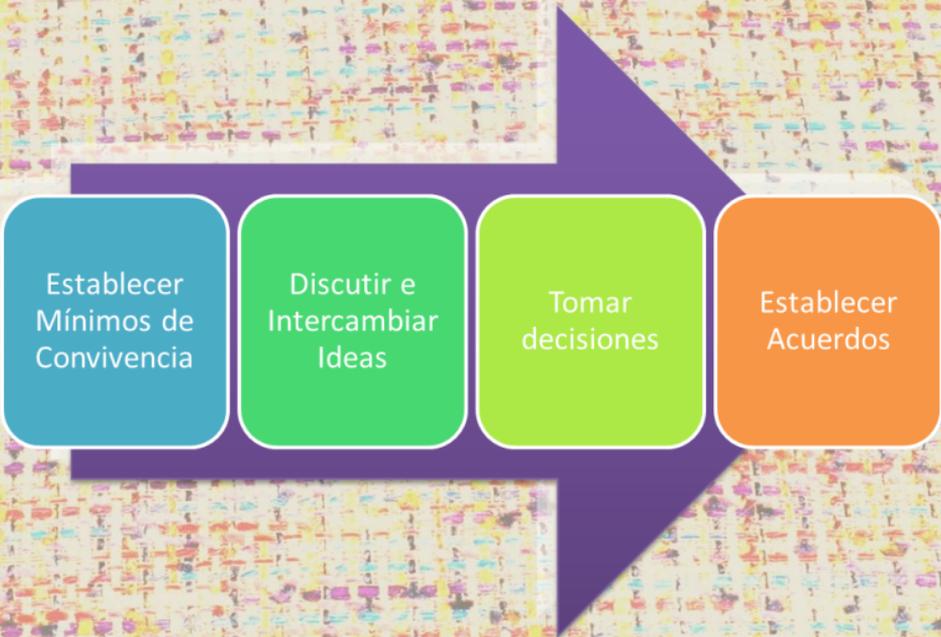
Basado en : [https://www.minminas.gov.co/guia\\_instancias\\_dialogo\\_democratico.pdf](https://www.minminas.gov.co/guia_instancias_dialogo_democratico.pdf)

El siguiente paso es la conformación de los espacios de negociación, allí el Gerente Social deberá tener la capacidad de actuar como moderador y no tomar una posición a favor o en contra de ninguno de los Grupos de Interés. Para garantizar la transparencia del ejercicio, la estructura de las mesas de negociación deberá estar dada de la siguiente manera:



## Alternativas de Solución

Una vez realizado el acercamiento inicial, se iniciaran con las mesas de dialogo con el fin de encontrar alternativas de solución al conflicto existente. Para obtener un ejercicio exitoso es necesario que se surtan los sientes pasos:



Establecer  
Mínimos de  
Convivencia

Discutir e  
Intercambiar  
Ideas

Tomar  
decisiones

Establecer  
Acuerdos



## Establecer los Mínimos de Convivencia

Esta es la etapa inicial de las Mesas de Negociación, allí el Gerente Social debe establecer de manera participativa las reglas que regirán la convivencia durante el desarrollo del proceso de negociación , como por ejemplo:

- \* Agenda y periodicidad
- \* Elección de representantes por cada Grupo de Interés
- \* Tiempo máximo por Intervención
- \* Amonestaciones (Código de colores)
- \* Métodos de registro



## Discutir e Intercambiar Ideas

Es el espacio de discusión de los temas de interés priorizados en la Agenda, allí cada uno de los actores expresará su punto de vista frente al tema a tratar y adicionalmente es el espacio donde se comparte información relevante frente a los argumentos que sustentan cada grupo de actores. Allí se puede compartir información como:

- \* Estudios o informes que respaldan técnica o teóricamente una idea
- \* Ponencias de expertos
- \* Avances de reuniones previas

Esto enriquecerá el ejercicio y permitirá encontrar alternativas de solución de manera objetiva.



## Toma de decisiones

En esta etapa el Gerente Social deberá exponer todas aquellas posibles alternativas de solución que han surgido en el desarrollo de cada una de las mesas de negociación, estas alternativas deberán ser depuradas, ya que deben ajustarse a la realidad del problema y al contexto de la situación. Es importante que para que una alternativa sea válida, debe ser posible realizarle un seguimiento, tenga un responsable claro e incluya tiempos o plazos de ejecución, de esta manera en la siguiente etapa del proceso se le podrá hacer monitoreo de una forma más sencilla.



## Establecer Acuerdos

Esta es la etapa mas critica del proceso, ya que hace referencia a como se van a plasmar las soluciones acordadas en un documento el cual debe responder a las necesidades de todos los actores. Los compromisos allí pactados deber ser claros y confiables , contar con tiempos de ejecución y estar aprobados y socializados por cada uno de los actores, ya que su incumplimiento podría desencadenas conflictos mayores.



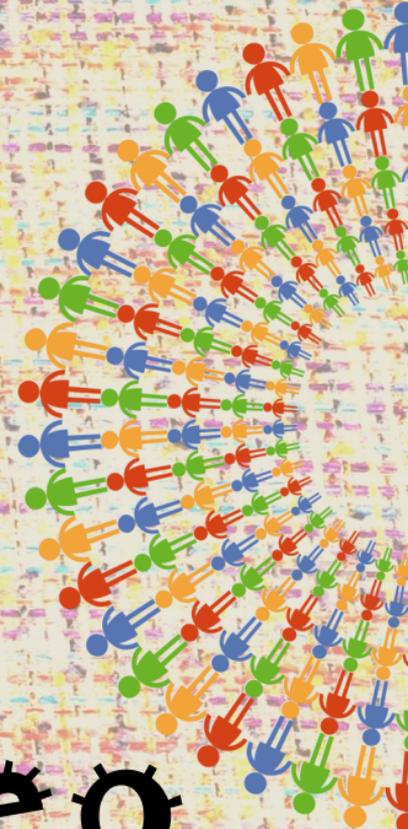


## Los Acuerdos

Los Acuerdos, son la etapa final del proceso de negociación y en ellos radica el éxito del ejercicio, ya que si no se logra suscribir los acuerdos, el ejercicio de Mesas de Dialogo seria visto como una serie de conversaciones entre actores en conflicto, sin una solución visibles.

- \* Es importante que los acuerdos sean claros para todos los actores .
- \* Tengan un responsable de ejecución
- \* Su gestión pueda ser monitoreada
- \* Sean consignados en un cronograma

Monitoro



### 3. Monitoreo

#### Seguimiento

Con el fin de hacer un seguimiento efectivo al cumplimiento de los acuerdos pactados es necesario, que se establezca una matriz de seguimiento. El seguimiento debe ser periódico y cada actividad deberá tener una evaluación por parte del Gerente Social

En caso de Incumplimiento se deberá tomar la decisión si se amplía el plazo o es necesario hacer un proceso de renegociación con el fin de evitar repercusiones mayores.



Ver Matriz de Seguimiento en el CD adjunto

