

**SECRETARY-GENERAL'S PEACEBUILDING FUND
PBF PROJECT PROGRESS REPORT TEMPLATE**



United Nations
Peacebuilding

**PBF PROJECT PROGRESS REPORT
COUNTRY: HONDURAS
TYPE OF REPORT: SEMI-ANNUAL, ANNUAL OR FINAL ANNUAL
DATE OF REPORT: 15 DE OCTUBRE DE 2019**

Project Title: Apoyo al proceso de diálogo nacional y al fortalecimiento de espacios de diálogos inclusivos para resolver conflictos en Honduras	
Project Number from MPTF-O Gateway: 00110799	
PBF project modality: <input checked="" type="checkbox"/> IRF <input type="checkbox"/> PRF	If funding is disbursed into a national or regional trust fund: <input type="checkbox"/> Country Trust Fund <input type="checkbox"/> Regional Trust Fund Name of Recipient Fund:
List all direct project recipient organizations (starting with Convening Agency), followed type of organization (UN, CSO etc): PNUD	
List additional implementing partners, Governmental and non-Governmental:	
Project commencement date¹: 15 de octubre de 2018 Project duration in months:² 18	
Does the project fall under one of the specific PBF priority windows below: <input type="checkbox"/> Gender promotion initiative <input type="checkbox"/> Youth promotion initiative <input type="checkbox"/> Transition from UN or regional peacekeeping or special political missions <input type="checkbox"/> Cross-border or regional project	
Total PBF approved project budget* (by recipient organization): PNUD Honduras: \$ 1,724,689 : \$: \$: \$ Total: 1,724,689 <i>*The overall approved budget and the release of the second and any subsequent tranche are conditional and subject to PBSO's approval and subject to availability of funds in the PBF account</i>	
How many tranches have been received so far: 1	
Report preparation: Project report prepared by: Oficina de Pais del PNUD en Honduras Project report approved by: Did PBF Secretariat clear the report: Si Any comments from PBF Secretariat on the report: si Has the project undertaken any evaluation exercises? Please specify and attach: N/A	

¹ Note: commencement date will be the date of first funds transfer.

² Maximum project duration for IRF projects is 18 months, for PRF projects – 36 months.

NOTES FOR COMPLETING THE REPORT:

- *Avoid acronyms and UN jargon, use general / common language.*
- *Be as concrete as possible. Avoid theoretical, vague or conceptual discourse.*
- *Ensure the analysis and project progress assessment is gender and age sensitive.*

PART 1: RESULTS PROGRESS

1.1 Overall project progress to date

Briefly explain the **status of the project** in terms of its implementation cycle, including whether all preliminary/preparatory activities have been completed (1500 character limit):

El proyecto se encuentra finalizando en el segundo semestre de implementación con un nivel de ejecución de fondos PBF de 48% a 6 meses de su finalización. Es importante mencionar que el proyecto contó con financiamiento complementario de USAID y PNUD.

A nivel del resultado, en 2018 se implementó un mecanismo de diálogo político que permitió reducir las tensiones y fomentar espacios de diálogo en el contexto de la situación poselectoral de 2018.

En 2019, se concretizaron esfuerzos para fortalecer capacidades en prevención de conflictos de actores clave del entorno hondureño, incluyendo Secretaría de Derechos Humanos, Subsecretaría de Justicia y Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH). También, se desarrollaron conocimientos y capacidades de funcionarios del CONADEH a nivel central y departamental. Esto con el objetivo de fomentar espacios de diálogo para la prevención de conflictos y la construcción de estructuras de paz.

En cuanto a actividades, en julio 2019, se implementaron tres talleres departamentales en prevención y resolución de conflictos para 80 funcionarios del CONADEH. Además, en agosto 2019, en alianza con la Universidad para la Paz y la Universidad Tecnológica Centroamericana de Honduras, se inició el diplomado de alto nivel en resolución de conflictos, paz y desarrollo. Este está dirigido a 30 funcionarios de 16 instituciones y también se beneficiarán otras 150 personas a través de talleres que realizarán los participantes del diplomado.

Considering the project's implementation cycle, please **rate this project's overall progress towards results to date:**

on track

In a few sentences, summarize **what is unique/ innovative/ interesting** about what this project is trying/ has tried to achieve or its approach (rather than listing activity progress) (1500 character limit).

El proyecto es único porque promueve desarrollar y armonizar conocimientos y prácticas para la prevención de conflictos y construcción de paz, enfocándose en instituciones clave del contexto hondureño. La dinámica multidimensional de los conflictos requiere instituciones fuertes a nivel técnico y disponibilidad de herramientas para recolección de información y generación de alertas tempranas.

Es innovador porque ha generado un nicho de oportunidades para las instituciones que ven al PNUD y PBF como instancias imparciales que pueden aportar conocimientos y experiencia para el desarrollo de mecanismos efectivos que reduzcan la posibilidad de conflictos y den capacidades locales para facilitación y mediación. En esta dinámica, son los actores e instituciones nacionales que solicitan apoyo al PNUD, ya que hay mas sensibilidad al conflicto como resultado de las acciones del proyecto, ej. taller en Sensibilidad al Conflicto en Políticas Públicas.

Es interesante y relevante porque la dinámica del país trae consigo riesgos de conflictos de carácter social, económico y ambiental que obliga a las instituciones a establecer mecanismos de diálogo que prevengan o mitiguen las expresiones de malestar de la población. Mientras mejor preparadas estén las instituciones del Estado y actores sociales, se podrán reducir las posibilidades de conflicto y se podrán dar mejores respuestas a conflictos nuevos que vayan emergiendo. Ej., acercamientos de secretarías de Energía, Salud y Educación.

In a few sentences summarize **major project peacebuilding progress/results** (with evidence), which PBSO can use in public communications to highlight the project (1500 character limit):

Se están concretizando los esfuerzos para generar sensibilidad al conflicto y por consiguiente, las contrapartes nacionales están dando mucha importancia a la necesidad de contar con conocimientos, experiencia y herramientas que fortalezcan y habiliten sus capacidades para la gestión de la conflictividad. Por ejemplo, a través de los diagnósticos y análisis de conflictividad realizados por el proyecto durante 2019, las contrapartes nacionales cuentan con instrumentos efectivos y oportunos que han permitido identificar las áreas de mejora a nivel institucional y también contar con elementos que les permitan reorientar sus estrategias y acciones para prevenir y mitigar conflictos.

En el caso de CONADEH, se ha logrado incorporar el enfoque de prevención de conflictos como parte de su estrategia de Municipios de Bienestar Solidario, con lo cual se podrán alcanzar en lo que resta de 2019 a 36 municipios. Como parte de esto, se desarrollarán diversos talleres para fortalecer capacidades de funcionarios públicos y ciudadanos que forman parte de plataformas locales que funcionan como espacios de concertación y diálogo.

In a few sentences, explain how the project has made **real human impact**, that is, how did it affect the lives of any people in the country – where possible, use direct quotes that PBSO can use in public communications to highlight the project (1500 character limit):

A través del diplomado de alto nivel denominado resolución de conflictos, paz y desarrollo, se está desarrollando un mayor grado de sensibilidad al conflicto para los 30 funcionarios que representan a las 16 instituciones que de alguna manera juegan un papel crucial en la capacidad del Estado de prevenir y afrontar la conflictividad.

A esto se adhiere, los 80 funcionarios del CONADEH que formaron parte de los talleres de capacitación departamentales. Estos funcionarios, constituyen una masa crítica de ciudadanos y ciudadanas hondureñas que tienen una mayor comprensión sobre la conflictividad y cuentan con nuevos conocimiento y herramientas que podrán aplicar en sus labores cotidianas en sus instituciones pero también podrán transmitir su sensibilidad al conflicto y al diálogo al interior de sus familias y de sus grupos sociales.

Cita: “Estas alianzas que se hacen del CONADEH con el PNUD son muy buenas. Las técnicas utilizadas en el taller y las dinámicas han fortalecido nuestro conocimiento y eso nos permite poderlos poner en práctica en nuestro trabajo que vamos a realizar.”

If the project progress assessment is **on-track**, please explain what the key **challenges** (if any) have been and which measures were taken to address them (1500 character limit).

Parte de los retos ha sido lograr incorporar y concretizar las actividades de fortalecimiento de capacidades acordadas con la contraparte nacional en función de sus agendas propias. Otro reto importante ha sido la existencia de momentos de conflictividad social que han ameritado que algunos de los participantes en las actividades de capacitación deban dejarlas para atender sus mandatos. Esta fue la situación durante el desarrollo del diplomado, ya que los funcionarios de la Secretaría de Derechos Humanos debieron dejar una de las clases ya que fueron llamados por sus supervisores para monitorear el desarrollo de unas protestas estudiantiles. Por último, se afrontaron dificultades para ubicar a consultores nacionales que contaran con experiencia y conofimientos en prevención de conflictos y construcción de paz para que fungieran como instructores durante los programas de capacitación.

Para manejar estas situaciones, el proyecto siguió manteniendo una relación muy estrecha con la contraparte nacional así como un nivel de comuncación constante en combinación con una actitud abierta y positiva para atender a las necesidades cambiantes de las contrapartes nacionales. Además, para mitigar la carencia de consultores nacionales, el proyecto tomó las disposiciones para que su especialista en prevención de conflictos acompañara y asegurara la calidad de las actividades de formación en los municipios considerados mas criticos para la contraparte nacional.

If the assessment is **off-track**, please list main reasons/ **challenges** and explain what impact this has had/will have on project duration or strategy and what **measures** have been taken/ will be taken to address the challenges/ rectify project progress (1500 character limit):

N/A

Please attach as a separate document(s) any materials highlighting or providing more evidence for project progress (for example: publications, photos, videos, monitoring reports, evaluation reports etc.). List below what has been attached to the report, including purpose and audience.

.

1.2 Result progress by project outcome

The space in the template allows for up to four project outcomes. If your project has more approved outcomes, contact PBSO for template modification.

Outcome 1: La crisis político-electoral se resuelve a través de un mecanismo de diálogo inclusivo y transparente apoyado por las Naciones Unidas a través del cual se desarrolla la confianza y los acuerdos se transforman en nuevas políticas, reformas legales y administrativas, e iniciativas para fomentar la estabilidad política y social.

Rate the current status of the outcome progress: on track

Progress summary: Describe main progress under this Outcome made during the reporting period (for June reports: January-June; for November reports: January-November; for final reports: full project duration), including

major output progress (not all individual activities). If the project is starting to make/ has made a difference at the outcome level, provide specific evidence for the progress (quantitative and qualitative) and explain how it impacts the broader political and peacebuilding context. Where possible, provide specific examples of change the project has supported/ contributed to as well as, where available and relevant, quotes from partners or beneficiaries about the project and their experience. (3000 character limit)?

En lo que respecta al desarrollo de capacidades en prevención de conflictos y construcción de paz, el proyecto ha logrado concretizar varias acciones durante 2019 con aquellas contrapartes nacionales que siguen jugando un papel preponderante con respecto a la gestión de la conflictividad y la construcción de infraestructuras de paz.

Con el CONADEH, se logró implementar durante julio 2019, la fase departamental (fase 1) del programa de capacitación en prevención y resolución de conflictos. Esta fase se orientó para 80 funcionarios del CONADEH y para lograr una cobertura nacional se desarrollaron tres talleres en las ciudades de Tegucigalpa, Comayagua y San Pedro Sula. Además, se concretizó la planificación con todos los aspectos prácticos y logísticos para que en noviembre 2019 se lleve a cabo la fase municipal (fase 2) del programa con la cual se alcanzará de manera concreta el nivel local. A tal efecto, en un periodo de 3 semanas, se organizarán a nivel nacional, 18 talleres con los que se alcanzarán 36 municipios. Uno de los aspectos relevantes es que estos municipios forman parte de la estrategia de Municipios de Bienestar Solidario que fue desarrollada por el CONADEH y constituye una oportunidad para fomentar la amplitud y la sostenibilidad de los esfuerzos del PNUD y el PBF sobre la prevención de conflictos y la apertura de espacios de diálogo. En ese sentido, el proyecto ha influenciado positivamente para que el CONADEH haya considerado esencial que los conocimientos básicos para la prevención de conflictos fueran incluidos dentro de su estrategia de Municipios de Bienestar Solidario.

Otro actor importante es la Secretaría de Derechos Humanos, que es una de las principales instancias beneficiadas con el diplomado en prevención de conflictos, paz y desarrollo impartido en alianza con la UPaz y Unitec-Honduras. Además, otras 15 instituciones también están siendo beneficiadas para un total de 30 funcionarios participantes en el diplomado. Como parte de las acciones de consolidación y diseminación de conocimientos, los participantes realizarán talleres que beneficien a colegas de su misma institución u otros actores de la sociedad hondureña. Se espera que se beneficien a un estimado de 150 personas a través de dichos talleres. El hecho que participen tantas instituciones en el diplomado, demuestra el interés y la sensibilidad que el proyecto ha podido fomentar con respecto a la prevención de conflictos, lo cual abre las puertas para tener mayor amplitud y penetración en la sociedad hondureña.

También se han hecho avances en temas de análisis y diagnósticos para la Subsecretaría de Justicia y desde una perspectiva mas amplia, con un análisis interno a nivel nacional sobre la conflictividad que podrán servir se insumos para las acciones programáticas del próximo año de cara al fortalecimiento institucional. También como insumos para la definición de estrategias para la prevención de conflictos en las que PNUD y PBF puedan apoyar a Honduras.

Outcome 2: N/A

Rate the current status of the outcome progress: Please select one

Progress summary: (see guiding questions under Outcome 1)

N/A

Outcome 3: N/A

Rate the current status of the outcome progress: Please select one

Progress summary: (see guiding questions under Outcome 1)

N/A

Outcome 4: N/A

Rate the current status of the outcome progress: Please select one

Progress summary: (see guiding questions under Outcome 1)

N/A

1.3 Cross-cutting issues

<p><u>National ownership:</u> How has the national government demonstrated ownership/ commitment to the project results and activities? Give specific examples. (1500 character limit)</p>	<p>CONADEH ha integrado los talleres de capacitación en prevención y resolución de conflictos dentro de su estrategia de Municipios de Bienestar Solidario, que actualmente incluye 36 municipios con expectativa de ampliarla. Como parte de la estrategia se fomenta la interacción con actores locales y se han conformado plataformas municipales que coadyuvan a establecer espacios de diálogo y de concertación.</p> <p>Subsecretaría de Justicia ha adoptado recomendaciones que se han desarrollado a partir de un diagnóstico organizacional y de otros diagnósticos puntuales, tal como el diagnóstico sobre la personería jurídica de los pueblos indígenas y afro-hondureños. A partir de este diagnóstico, se implementarán acciones puntuales de análisis y de establecimiento de espacios de intercambio y reflexión con los principales actores.</p> <p>Secretaría de Derechos Humanos ha designado 5 personas para que participen de manera constante en el diplomado de prevención de conflictos, paz y desarrollo, lo cual demuestra un compromiso fuerte para adquirir conocimientos y herramientas que contribuyan a ejercer su mandato entorno a la prevención y gestión de conflictos de una manera mas efectiva.</p>
<p><u>Monitoring:</u> Is the project M&E plan on track? What monitoring methods and sources of evidence are being/ have been used? Please attach any monitoring-related reports for the reporting period. (1500 character limit)?</p>	<p>El plan operativo anual y el plan de monitoreo y evaluación ha sido elaborado con el apoyo de la Secretaría del PBF en Guatemala.</p>
<p><u>Evaluation:</u> Provide an update on the preparations for the external evaluation</p>	<p>Se tiene planificada una evaluación durante el último trimestre de implementación del proyecto.</p>

<p>for the project, especially if within last 6 months of implementation or final report. Confirm available budget for evaluation. (1500 character limit)</p>	
<p>Catalytic effects (financial): Did the project lead to any specific non-PBF funding commitments? If yes, from whom and how much? If not, have any specific attempts been made to attract additional financial contributions to the project and beyond? (1500 character limit)</p>	<p>Gracias a este proyecto, la ONU cuenta con capacidad técnica en el país en temáticas de registro civil, identificación y elecciones, lo cual cae dentro del marco del producto vinculado a reformas. Esto en combinación con el posicionamiento del PNUD y el PBF, permitió que se pudiera atender una solicitud del Registro Nacional de las Personas (RNP) para que el PNUD les brinde apoyo técnico en una iniciativa para el enrolamiento de todas las personas hondureñas que estén en edad de votar para las elecciones generales de 2021. En julio de 2019, el PNUD y el RNP firmaron el documento del proyecto IDENTIFÍCATE por un monto de USD 70,775,453, de los cuales el Gobierno de Honduras aporta USD 7,347,072 de fondos propios y USD 63,428,381 de fondos provenientes de un préstamo otorgado por el Banco Centroamericano de Integración Económica.</p>
<p>Catalytic effects (non-financial): Did the project create favourable conditions for additional peacebuilding activities by Government/ other donors? If yes, please specify. (1500 character limit)</p>	<p>El proyecto ha creado interés en otras instancias de gobierno y de sociedad civil. En cuanto a temas relacionados con prevención de conflictos, se pueden mencionar Instituto Hondureño de Geología y Minas, Cáritas Honduras (con quien se ha firmado un acuerdo para implementar actividades a nivel local) y secretarías de Energía, Salud y Educación (con quienes se han tenido acercamientos).</p> <p>En cuanto a colaboraciones y apoyos enfocados en mejoras institucionales y reformas que fomenten la confianza en los procesos electorales y que prevengan conflictos de carácter político-electorales, el proyecto tuvo la oportunidad de asesorar al RNP en la planificación y el diseño del proyecto IDENTIFÍCATE que se mencionó anteriormente. Este proyecto permitirá construir una nueva base de datos de ciudadanos en edad para votar en las elecciones de 2020 y permitirá la emisión de nuevos documentos nacionales de identificación. Ambos resultados buscan fortalecer la confianza en el padrón electoral como contribución a mejorar las condiciones en que se lleven a cabo el próximo proceso electoral.</p> <p>En la misma línea de mejoras entorno a los procesos electorales en Honduras, el proyecto ha logrado establecer una colaboración con el Instituto Nacional Democrático (NDI) para implementar un diplomado enfocado en fortalecer las capacidades de incidencia de la sociedad civil hondureña.</p>

<p><u>Exit strategy/ sustainability:</u> What steps have been taken to prepare for end of project and help ensure sustainability of the project results beyond PBF support for this project? <i>(1500 character limit)</i></p>	<p>Aunque todavía no se llega a la etapa final del proyecto, se están tomando disposiciones para que los módulos de capacitación y los materiales pedagógicos queden a la disposición de las contrapartes nacionales. En el caso del Diplomado de Desarrollo y Paz, se tienen acuerdos con la Universidad de la Paz y UNITEC-Honduras para que esta última adopte los materiales y aspectos pedagógicos para implementar un diplomado permanente en dicha universidad hondureña. Además, todo el contenido de los módulos de capacitación será proporcionado a CONADEH para que puedan utilizarlo en el futuro. También hay que tomar en cuenta que además de contenidos, el personal de las contrapartes nacionales también reciben conocimientos sobre técnicas y herramientas de capacitación con las que podrán seguir diseminando conocimiento en el futuro.</p>
<p><u>Risk taking:</u> Describe how the project has responded to risks that threatened the achievement of results. Identify any new risks that have emerged since the last report. <i>(1500 character limit)</i></p>	<p>Las actividades siendo de carácter puramente técnico no han representado un riesgo reputacional para el PNUD y el PBF. No obstante el país sigue mostrando ciertos niveles de conflictividad que se expresan en las calles a través de manifestaciones y bloqueos de carreteras, entre otros.</p> <p>Durante este año se han logrado reprogramar ciertas actividades cuando se afrontan estas situaciones, sin que haya habido algún impacto fuerte en el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Es importante tomar en cuenta que nos acercamos al proceso electoral por lo que las actividades podrían verse afectadas. Para evitar cualquier impacto se tendrá un monitoreo constante y se tomarán medidas preventivas.</p>
<p><u>Gender equality:</u> In the reporting period, which activities have taken place with a specific focus on addressing issues of gender equality or women's empowerment? <i>(1500 character limit)</i></p>	<p>Se ha logrado mantener la sensibilidad de las contrapartes nacionales para que se concrete la participación activa y relevante de mujeres en los distintos espacios generados por el proyecto. Esto incluye asegurar participación relevante de mujeres en el diplomado y talleres de capacitación. Se tomarán acciones para que como parte de la sistematización del proyecto, se produzcan estadísticas desagregadas por sexo y por edad.</p>
<p><u>Other:</u> Are there any other issues concerning project implementation that you want to share, including any capacity needs of the recipient organizations? <i>(1500 character limit)</i></p>	

1.3 INDICATOR BASED PERFORMANCE ASSESSMENT: *Using the Project Results Framework as per the approved project document or any amendments- provide an update on the achievement of key indicators at both the outcome and output level in the table below (if your project has more indicators than provided in the table, select the most relevant ones with most relevant progress to highlight). Where it has not been possible to collect data on indicators, state this and provide any explanation. Provide gender and age disaggregated data. (300 characters max per entry)*

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
Outcome 1 La crisis político-electoral se resuelve a través de un mecanismo de diálogo inclusivo y transparente apoyado por las Naciones Unidas a través del cual se desarrolla la confianza y los acuerdos se transforman en nuevas	Indicator 1.1 Grado de confianza en el proceso de diálogo	Bajo	Alto	Sin medición	Se medirá a través de una encuesta de opinión, la cual será desarrollada 2020.	
	Indicator 1.2 Grado de calidad de las condiciones bajo las cuales se establecen los espacios de diálogo	Bajo	Alto	Sin medición	Se medirá a través de una encuesta de opinión, la cual será desarrollada en 2020.	
	Indicator 1.3 Grado de calidad de las propuestas presentadas para reformas prioritarias 1.4: # de acuerdos vinculantes alcanzados en los	Bajo 0	Alto 8	Alto 0	Alto 0	Los consensos fueron desarrollados con la participación de las fuerzas políticas que estuvieron en conflicto y también con participación de funcionarios de alto nivel, diputados, exdiputados y expertos nacionales e internacionales. 0

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
políticas, reformas legales y administrativas, e iniciativas para fo	comités técnicos del diálogo político # de nuevas políticas, leyes, reglamentos e iniciativas como proyectos y programas pro	0	4	2		
Output 1.1 Un entorno propicio creado al ayudar a reducir las tensiones y generar confianza en un eventual proceso de diálogo	Indicador 1.1.1 Compendio de iniciativas con enfoque en reconciliación y gobernabilidad. Indicador 1.1.2 La metodología de un eventual diálogo definido con los principales actores sociales y políticos Indicador 1.1.3 Hoja de ruta global	0 0 0	1 1 1	1 1 1		

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
	1.1.4 Mapa de actores	0	1	1		
	Indicator 1.1.2 1.1.5 Número de reuniones de la Mesa de Interlocución (DDHH)	0	13	0	Los acercamientos entre la SEDH y el grupo de facilitación aún están en proceso.	
	1.1.6 Código de conducta publicado	0	1	1		
	1.1.7 Número de talleres de formación organizados.	0	4	4		
	1.1.8 Currículum para el desarrollo de capacidades e	0	1	1		

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
	1.1.9 Talleres de capacitación en análisis	0	4	3		
Output 1.2 Condiciones mínimas creadas para restablecer el espacio de diálogo democrático e inclusivo.	<p>Indicator 1.2.1 # de consultas locales organizadas.</p> <p>1.2.2 # de consultas sectoriales organizadas.</p> <p>1.2.3 # de reuniones técnicas organizadas con la sociedad civil y / o partidos políticos.</p> <p>1.2.4 # de notas conceptuales o propuestas</p>	0	10	0	Preparativos finalizarán en 2019, ejecución trimestre 1, 2020.	
		0	10	0	Planificado para trimestre 1, 2020.	
		0	8	8		
		0	4	3	Indicador corresponde tres áreas temáticas que se agruparon los 166 consensos del diálogo político elaborados	

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
	preparadas por la sociedad civil				a nivel de las mesas técnicas con el apoyo de PNUD	
	Indicador 1.2.2 Indicador 1.2.5 Estrategia de comunicación desarrollada e implementada.	0	1	1	Se implementó una estrategia en el contexto del cierre del diálogo político.	
	Indicador 1.2.6 Encuestas de opinión y socialización de resultados.	0	2	1	Encuesta #1, realizada en octubre 2019. Encuesta #2, disponible en enero 2020 y Encuesta #3, disponible en abril 2020.	
	Indicador 1.2.7 Número de consultas organizadas en torno al diálogo nacional con actores clave.	0	14	12		El proceso de diálogo político fue concluido en diciembre de 2018.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
Output 1.3 Reformas prioritarias (por ejemplo, constitucionales, electorales, administrativas, etc.) facilitadas para apoyar la resolución de la crisis político-electoral y prevenir futuros conflictos relacionados.	<p>Indicador 1.3.1 Compendio de recomendaciones elaboradas y socializadas</p> <p>Indicador 1.3.2 Número de reuniones técnicas organizadas con instancias del Congreso Nacional (CN).</p> <p>1.3.3 # de notas conceptuales o propuestas preparadas por las instancias del Congreso Nac</p>	0 0 0	1 8 4	1 3 0		

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
	Indicator 1.3.2					
	1.3.4 # de reuniones técnicas organizadas con los principales actores del diálogo nacional	0	14	14	El proyecto tuvo la capacidad de organizar 75 reuniones técnicas al interior de las cuatro mesas se mantuvieron durante dos meses y medio.	
	1.3.5 Número de consultas organizadas en torno a las reformas prioritizadas por los principales actores.	0	4	4	El proyecto tuvo la capacidad de organizar 11 eventos/reuniones para socializar los consensos del diálogo político. .	
Output 1.4 N/A	Indicator 1.4.1					
	Indicator 1.4.2					
Outcome 2 N/A	Indicator 2.1					
	Indicator 2.2					

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
	Indicator 2.3					
Output 2.1 N/A	Indicator 2.1.1					
	Indicator 2.1.2					
Output 2.2 N/A	Indicator 2.2.1					
	Indicator 2.2.2					
Output 2.3 N/A	Indicator 2.3.1					
	Indicator 2.3.2					
Output 2.4 N/A	Indicator 2.4.1					
	Indicator 2.4.2					
Outcome 3 N/A	Indicator 3.1					
	Indicator 3.2					
	Indicator 3.3					
Output 3.1	Indicator 3.1.1					

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
N/A	Indicator 3.1.2					
Output 3.2 N/A	Indicator 3.2.1					
	Indicator 3.2.2					
Output 3.3 N/A	Indicator 3.3.1					
	Indicator 3.3.2					
Output 3.4 N/A	Indicator 3.4.1					
	Indicator 3.4.2					
Outcome 4 N/A	Indicator 4.1					
	Indicator 4.2					
	Indicator 4.3					
Output 4.1 N/A	Indicator 4.1.1					
	Indicator 4.1.2					
Output 4.2	Indicator 4.2.1					

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)	Adjustment of target (if any)
N/A	Indicator 4.2.2					
Output 4.3 N/A	Indicator 4.3.1					
	Indicator 4.3.2					
Output 4.4 N/A	Indicator 4.4.1					
	Indicator 4.4.2					

PART 2: INDICATIVE PROJECT FINANCIAL PROGRESS

2.1 Comments on the overall state of financial expenditures

Please rate whether project financial expenditures are on track, delayed, or off track, vis-à-vis project plans and by recipient organization: *on track*

How many project budget tranches have been received to date and when do you expect to request the next tranche if applicable: Se ha recibido un desembolso por valor de USD 1,207,282 y se espera solicitar el siguiente desembolso a principios de 2020.

What is the overall level of expenditure/ commitment against the total budget and against the tranche(s) received so far: El nivel de ejecución respecto al presupuesto 2019 se encuentra en un 48% que incluye gastos y compromisos al 29 de octubre de 2019. Si lo comparamos con el primer desembolso recibido, el porcentaje de ejecución total se eleva a un 69% (primer desembolso sin GMS 1,128,301)

If expenditure is delayed or off track, please provide a brief explanation (500 characters limit):

Please state what \$ amount was planned (in the project document) to be allocated to activities focussed on gender equality or women's empowerment and how much has been actually allocated to date: El monto planificado para actividades enfocadas en esta temática es de \$ 258,449.80. Al 29 de octubre de 2019, se estima que se ha invertido \$ 34,400.

Please fill out and attach the project document Excel budget Annex showing current project financial progress (**expenditures/ commitments to date**), using the original project budget table in Excel, even though the \$ amounts are indicative only.

Análisis de Conflictos	2
Negociación y mediación	24
Diálogo y facilitación	56
anexo 3.1. Evaluación taller tegucigalpa	72
anexo 3.2. Evaluación taller comayagua	94
anexo 3.3. Evaluación taller san pedro sula	118
anexo 4.0. Reporte consolidado conocimientos adquiridos taller Resolución Conflictos	143
El Proyecto de Apoyo al Dialogo Nacional tienen en honor de invitarle a la ceremonia de inauguración del Diplomado en Resolución d	166
01.02. Diplomado - Cronograma actualizado del diplomado en resolución de conflictos, paz y desarrollo - PNUD-UPAZ	167
01.03. Diplomado - Visibilidad y comunicación diplomado	189
02.01. Programa CONADEH -fase 2 - Nota Logística	192
Comité de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	196



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Análisis de Conflictos

CAPACITACIÓN: “PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”

“disputa entre intereses individuales y/o colectivos”

“desacuerdo y falta de conocimiento”

“causan daño en lo social, afectando a la cohesión por factores económicos, políticos y ambientales”

“El **conflicto se puede entender como la interacción incompatible entre por lo menos dos actores, cuando uno de ellos experimenta daño y el otro actor es el causante de ese daño intencionadamente o sin tener conciencia de ello”**

“Falta de confianza y de unidad. Inequidad en la justicia”

“Problemas que surgen del desacuerdo entre pueblos y/o personas”

Definición de conflicto

➤ **Real academia española**

"1. Lo más recio de un combate. 2 Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea. 3 Combate y angustia de ánimo. 4 Apuro, situación desgraciada y de difícil salida"

➤ **Lederach, J.P., (1984)**

"Es un proceso natural en toda sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser un factor positivo en el cambio y en las relaciones, o destructivo, según el modo de regularlo".

Concepción negativa vs. positiva del conflicto

Negativa

Conflicto = Violencia

No nos han educado para resolver los conflictos de forma positiva

Positiva

- El conflicto es **inherente** a las relaciones humanas
 - Diversidad + Convivencia = CONFLICTO
- Es un **reto**, con lo que es motor de crecimiento personal y **transformación social**.
 - Es un **proceso**

¿Qué es un análisis de conflicto y porqué es importante?

Es un estudio del perfil, las causas, los actores y las dinámicas del conflicto.

El análisis se puede desarrollar a nivel local, regional y nacional, y busca establecer enlaces entre los distintos niveles



- El análisis de conflicto ayuda a elegir qué hacer, dónde, con quién y porqué.
- Ayuda a determinar cómo trabajar con las diferentes partes en conflicto.

Preguntas clave para el análisis

PERFIL

- ¿Cuál es el **contexto** político, económico y socio-cultural? Ej. **Historia reciente, población, estructura económica, composición social,...**
- ¿Qué asuntos políticos, económicos, ecológicos y sociales están emergiendo? Ej. **Elecciones, procesos de reforma, desconfianza, presencia de fuerzas armadas,...**
- Cuáles son las **áreas específicas afectadas** por el conflicto? Ej. **Áreas de influencia de determinados actores, localización de recursos naturales, infraestructura y comunicación, estadios de exclusión social.**
- ¿Cuál es la **historia del conflicto**? Ej. **Eventos críticos, esfuerzos de mediación, intervención externa.**

Preguntas clave para el análisis

CAUSAS

- ¿Cuáles son las **causas estructurales** del conflicto? Ej: *falta de participación política, inequidad social y económica, gobernanza débil.*
- ¿Qué asuntos se pueden considerar como efectos directos del conflicto? Ej: *abusos a los derechos humanos, inseguridad, proliferación de armas,...*
- ¿Qué **aspectos pueden contribuir a una escalada del conflicto**? Ej: *elecciones, arrestos, asesinatos de líderes sociales y políticos, aumento del desempleo,...*
- ¿Qué **factores contribuyen a la prolongación del conflicto**? Ej. *Radicalización de las partes en conflicto, disponibilidad de armas,...*

“Para entender un contexto determinado es fundamental identificar las causas potenciales y existentes del conflicto, así como los factores que pueden contribuir a las quejas de la población”

Preguntas clave para el análisis

ACTORES

- ¿Quiénes son los **actores principales**? *Ej. Gobierno, líderes sociales, sector privado, instituciones religiosas, grupos armados,...*
- ¿Cuáles son sus **posiciones, intereses, capacidades y relaciones**? *Ej: recursos económicos, necesidad de acceso a tierra, interés en participación política,...*
- ¿Qué **capacidades institucionales para la paz** podemos identificar? *Ej: sociedad civil, autoridades tradicionales, poder judicial,...*
- ¿Qué **actores pueden ser identificados como “spoilers”**? ¿Porqué? *Ej: grupos que se benefician de la situación*

Posiciones, intereses, capacidades y relaciones

Posiciones: la solución presentada por los actores sin tener en cuenta los intereses y metas de los otros.

Intereses: las motivaciones de los actores.

Capacidades: de los actores de afectar al contexto de forma positiva o negativa.

Relaciones: las interacciones entre los actores en varios niveles, y su percepción de esas interacciones.

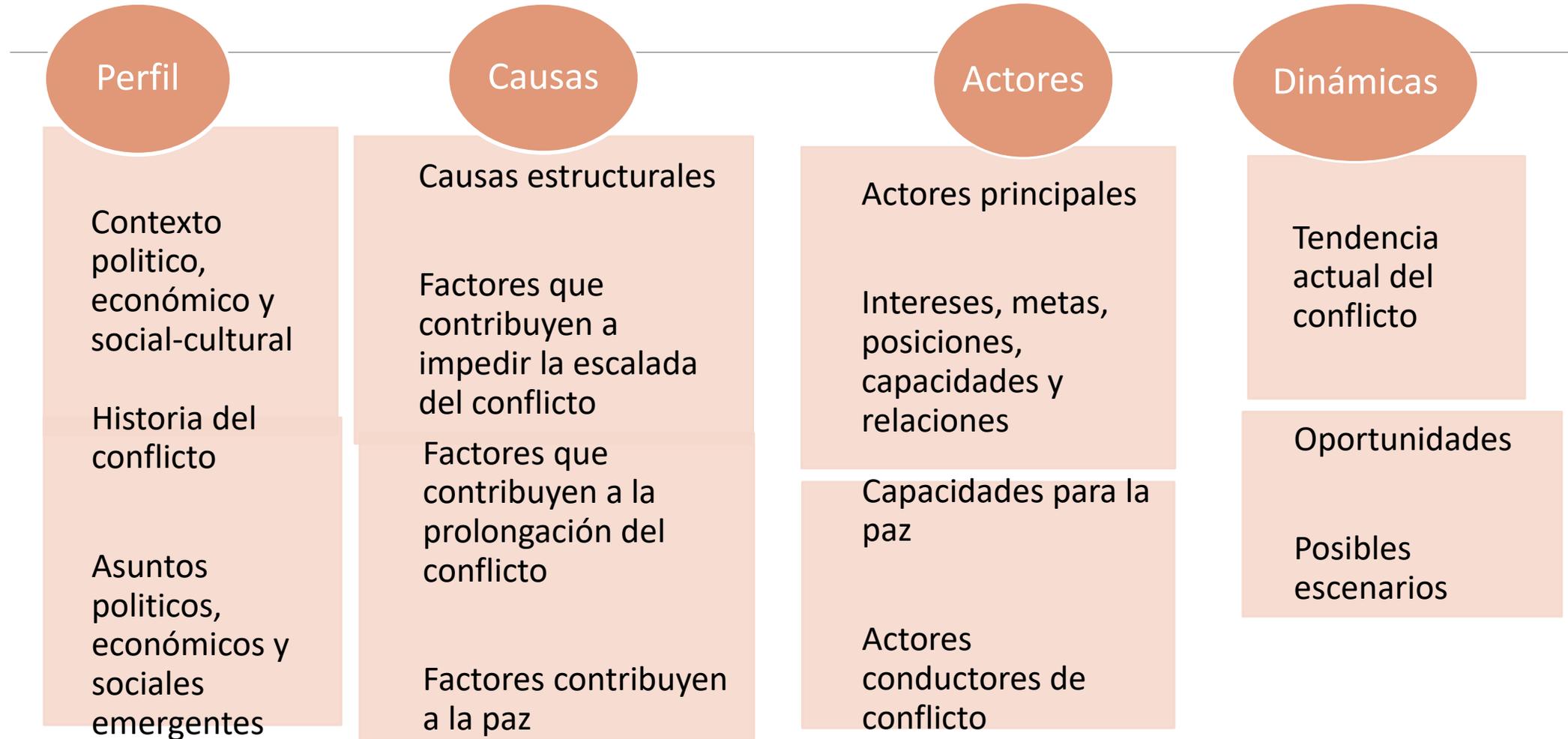
Preguntas clave para el análisis

“La dinámica del conflicto es el resultado de la interacción entre el perfil, las causas y los actores del conflicto. Entender la dinámica ayuda a identificar oportunidades y a pensar formas positivas de abordar el conflicto”

DINÁMICAS

- ¿Cuál es la **tendencia actual del conflicto**? Ej. Escalada o desescalada, cambios importantes en la lógica del conflicto.
- ¿Qué **oportunidades** se están presentando? Ej. Situaciones positivas que se están desarrollando, factores que lo apoyan, ¿Cómo fortalecerlo?
- ¿Qué **escenarios** se pueden desarrollar tras el análisis de los perfiles, causas y actores del conflicto? Ej: mejores y peores escenarios que se pueden dar.

Síntesis



Métodos para el análisis de la información



Análisis de actores: posiciones, intereses, problemas y poder

¿Qué es? Es la herramienta para identificar las partes primarias y secundarias, sus posiciones y peticiones, sus intereses y sus necesidades. Ayuda a identificar los problemas clave, las fuentes de poder e influencia y finalmente la disposición de las partes para negociar.

Cómo hacer el análisis de actores

1. Lluvia de ideas de las partes en conflicto, incluyendo grupos primarios o individuos y grupos secundarios.
2. Diferenciar en la lista los grupos primarios de los secundarios. Los grupos primarios son parte del conflicto y sin ellos la disputa no se puede resolver. Los grupos secundarios no tienen intereses o influencia directa pero pueden ser los más afectados por el conflicto.
3. Colocar los distintos grupos en la tabla de análisis de actores, empezando con los grupos primarios .

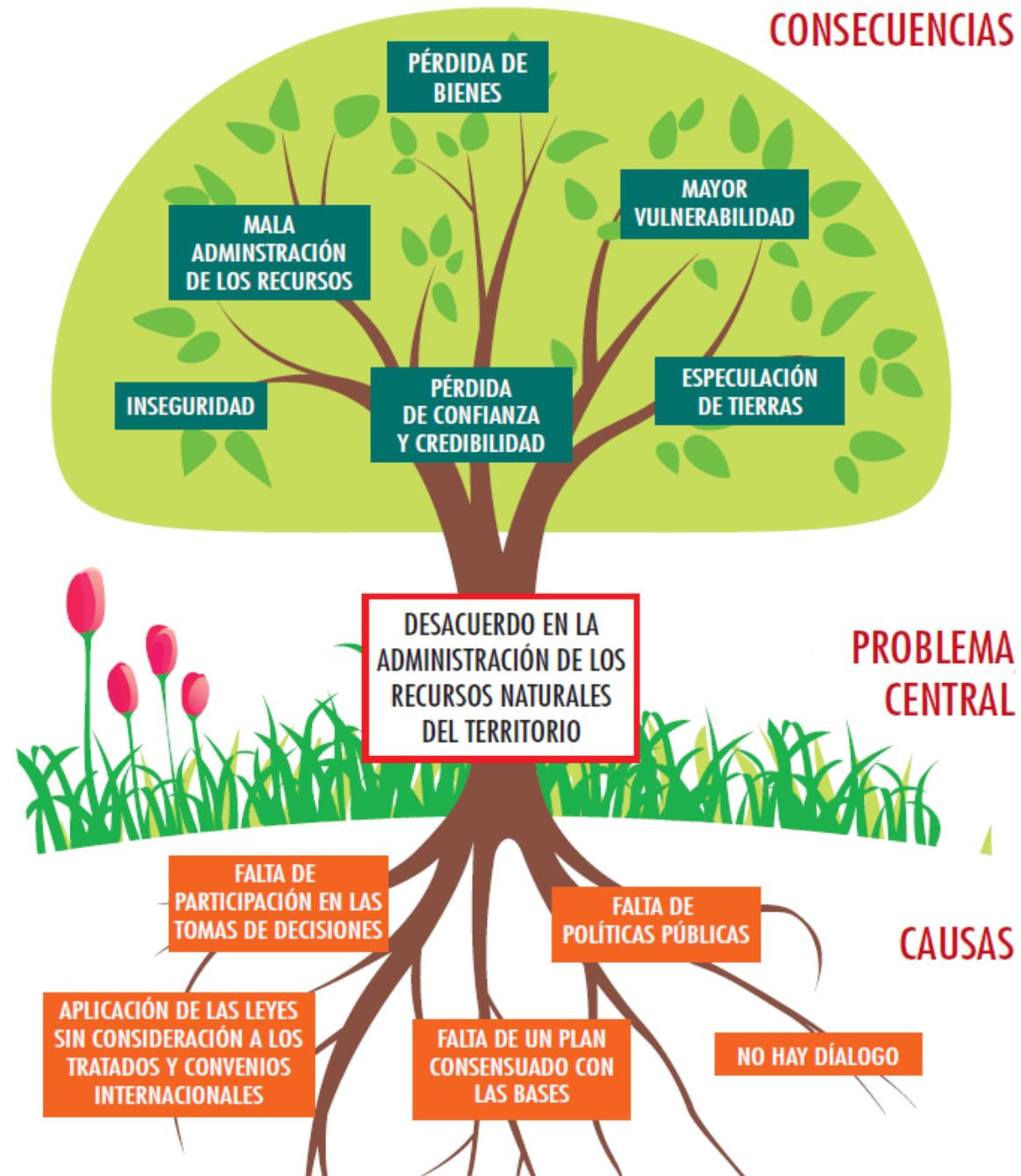
El árbol del conflicto

¿Qué es? Es un ejercicio para **analizar las causas y efectos de un conflicto**. Se trabaja a partir de uno/s de los problemas y se identifican las causas de raíz y los efectos del problema

Cómo hacer un árbol del conflicto

1. Discutir con el grupo cuáles son los problemas principales. Intentar limitar a dos o tres.
2. Dibujar un árbol, incluyendo raíces, tronco y ramas. Escribir el problema principal en el tronco.
3. Cada persona del grupo escribe algún/os factor/es del conflicto en las cartulinas.
4. Se invita a las personas a adjuntar lo que han escrito en el árbol, según consideren es una causa en las raíces y si es un efecto, en las ramas.
5. Iniciar una discusión en el grupo sobre la colocación de las cartulinas. Si hay desacuerdo entre causa y efecto preguntar porqué de cada opinión e intentar llegar al acuerdo.
6. Hacer el mismo proceso con cada uno de los problemas principales
7. Si se han hecho varios árboles, discutir sobre las posibles interrelaciones entre las distintas causas y efectos de cada problema. ¿Hay causas similares en cada árbol?
8. El árbol puede servir de base para analizar posibles intervenciones para aliviar los efectos o intervenir en las causas de raíz.

Árbol del conflicto = Gobernanza



Análisis de divisores y conectores

¿Qué es? Un método para entender el contexto del conflicto, identificando los factores que conectan a las partes y factores que los dividen

Cómo hacer el análisis

Cuestiones clave:

1. ¿Cuáles son los factores divisores en esta situación? ¿Cuáles son los factores conectores?
2. ¿Cuáles son actualmente las amenazas a la paz y la estabilidad?
3. ¿Cuál es el factor más peligroso en esta situación?
4. ¿Qué puede causar tensión en esta situación?
5. ¿Qué consigue acercar a las partes?
6. ¿Dónde se encuentra la gente? ¿Qué hacen juntos?
7. ¿Qué fuerza tiene este Conector?
8. ¿Qué potencial tiene este conector?
9. ¿Estos conectores o divisores están conectados con roles de género o organizados por grupos de hombres, mujeres o jóvenes? ¿Hay ciertos grupos que sufren más que otros?

Pasos para el análisis de conectores y divisores

1. Lluvia de ideas de conectores y divisores

- Cada participante escribe sus ideas y se comparten con el grupo haciendo dos listas.
- Se pueden usar categorías para identificar los posibles conectores y divisores de cada categoría. Ej: política, económica, social, ambiental, legal; geográfica (comunidades, municipios, departamentos, nacional).

2. Discusión de grupo

- ¿Son éstos realmente los conectores y divisores? ¿Porqué? ¿Son factores que realmente *existen* o es algo que deseamos?
- Tratar de especificar los conectores y divisores lo más posible. Ej: pobreza, ¿qué aspectos de la pobreza nos dividen?

3. Priorizar

- ¿Cuáles son los divisores más peligrosos?
- ¿Cuáles son los conectores que tienen más potencial?

4. Opciones y oportunidades

- ¿Cómo estos divisores y conectores podrían ser cambiados o influenciados?
- ¿Qué podemos hacer para tener un impacto positivo?

Análisis de amenazas

¿Qué es? Es un ejercicio para identificar las causas potenciales de violencia en un futuro inmediato y con el paso del tiempo. Es especialmente útil para actuar ante amenazas urgentes (prevención operacional) así como trabajar en la prevención estructural.

Cómo hacer el análisis

1. Basado en el análisis que ya se ha hecho, identificar los asuntos o problemas que con el tiempo pueden potencialmente generar violencia. Escribir cada problema en una cartulina.
2. Crear un cuadro (como el que aparece en la próxima diapositiva) y colocar los problemas según el tiempo que puede tomar para llegar a la violencia. Incluir situaciones de violencia que ya han ocurrido.
3. Tomar este cuadro como referencia para planear la intervención, discutiendo prioridades y midiendo los tiempos

Análisis de los niveles potenciales de cambio

¿Qué es? Es el análisis de los niveles de conflicto, incluyendo factores estructurales y culturales, instituciones formales y no formales; normas sociales, relaciones intergrupales; así como actitudes personales, comportamiento, percepciones, prejuicios- como un paso previo a considerar las estrategias de cambio

Cómo hacer el análisis

1. Dibujar una tabla como la que aparece en la próxima diapositiva
2. Utilizar la información de los anteriores análisis para identificar las actuales condiciones en las categorías de la tabla
3. Identificar los cambios necesarios, individualmente o pequeños grupos. Identifica en grupo la mayor prioridad de cambio. Escribirlos en cartulinas para añadir al cuadro e identificar posibles métodos para alcanzar los cambios
4. Discutir en grupo si las cartulinas están en la categoría adecuada.
5. Discutir el potencial abordaje/método. Marcar aquello que creemos que podemos tener una influencia positiva para generar el cambio esperado.
6. Marcar aquellos ítems que son de alta prioridad pero que no tenemos la capacidad de tener injerencia. ¿Quién podría trabajar en ello, y cómo podemos tener influencia en ellos para que tomen la iniciativa?

Tabla de los niveles potenciales de cambio

Factores en distintos niveles	Cambios necesarios	Potencial abordaje
<p>Factores individuales/personales: actitudes, comportamientos, percepciones y habilidades que pueden acentuar el conflicto o reducirlo</p>		
<p>Relaciones individuales: ¿hay relación entre individuos de los distintos grupos? ¿cómo de fuertes son las relaciones? ¿Cuáles son los puntos de interacción?</p>		
<p>Relaciones grupales y normas sociales: entendimiento entre grupos, ¿hay divisiones profundas? ¿las normas sociales respaldan el conflicto o lo mitigan? ¿hay tensiones entre líderes? ¿la gente está organizada?</p>		
<p>Instituciones (formales e informales): ¿cómo las distintas instituciones influyen en el conflicto? ¿Cuáles son los mecanismos de resolución de conflictos a nivel local?</p>		
<p>Estructura política, económica, social y cultural: ¿Cómo funciona la economía, quién gana y quién pierde? ¿cómo funciona la gobernanza (en papel y en la práctica)? ¿cómo las creencias culturales agravan o disminuyen el conflicto?</p>		

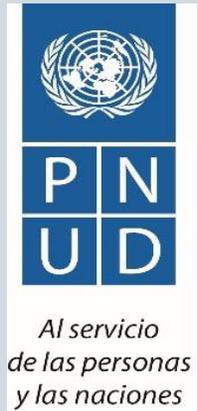


*Al servicio
de las personas
y las naciones*

BIBLIOGRAFIA:

Mason, S. y Rychard, S. *Instrumentos de análisis de conflicto*, Tip Sheet. Editado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación-COSUDE, Berna
Reflecting on Peace Practice Project/CDA Collaborative Learning Projects, *Conflict Analysis Framework, Field Guidelines & Procedures*, Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict and Norwegian Church Aid, May 2012

Negociación y mediación



HERRAMIENTAS Y
TÉCNICAS

Cómo abordar el conflicto

VÍA DE FUERZA: imposición de una parte sobre la otra. Acciones para conseguir los propios intereses y necesidades sin tener en cuenta a los otros

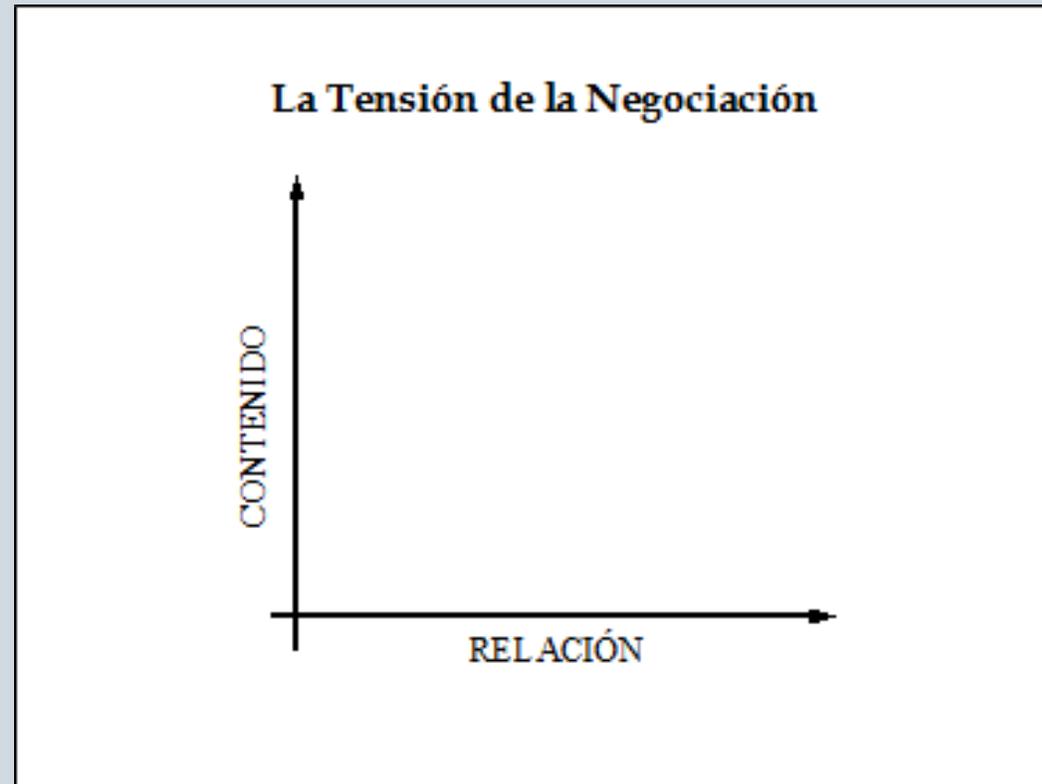
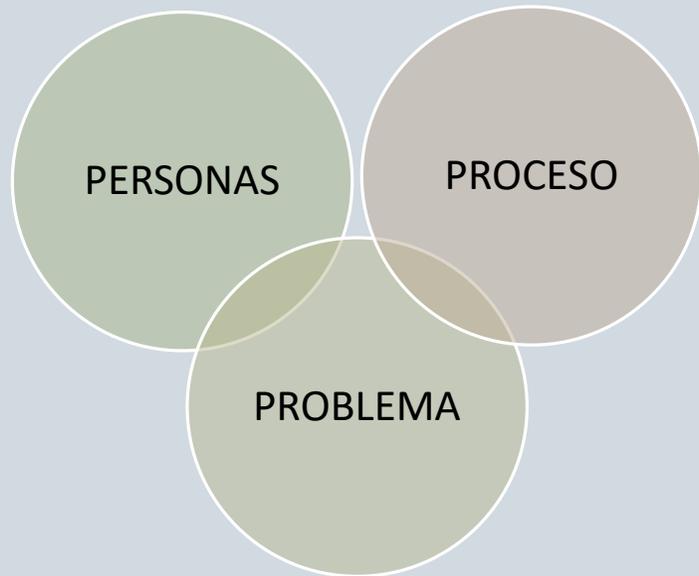
VÍA NORMATIVA: un tercero decide quién tiene derecho y quién no (procesos judiciales o administrativos)

VÍA CONSENSUADA: las partes intentan solucionar el conflicto mediante comunicación directa. Se atienden todas las necesidades



La negociación

La negociación puede definirse como una comunicación de ida y vuelta, diseñada para alcanzar un acuerdo entre dos partes que, si bien comparten algunos intereses, tienen otros opuestos entre sí



La negociación

Los dos Campos de la Negociación



- Separe las Personas del Problema
- Utilice técnicas específicas en cada campo

La negociación: principios

1. SEPARE LA GENTE DEL PROBLEMA

PERCEPCIÓN. Entender el punto de vista del otro, aun no estar de acuerdo. Premisas:

No debe deducir las intenciones del otro.

Si ataca la persona, el otro se pone a la defensiva.

Discutir las percepciones honestamente

EMOCIÓN. Reconocer y comprender las emociones de la otra parte.

Descargar las emociones ayuda a proseguir en la resolución del problema

Dirigir las emociones de forma positiva

COMUNICACIÓN. Se puede distorsionar por tres grandes problemas:

Los negociadores sin intención de entendimiento.

Una parte está hablando y la otra no presta atención, piensa su respuesta.

Malas interpretaciones

La negociación: principios

2.CENTRARSE EN LOS INTERESES, NO LAS POSICIONES

Los intereses son la esencia.
Define el problema
necesidades/deseos/miedos

Hay intereses opuestos pero también compartidos o compatibles

Identificar intereses

1.Pregunte por qué

2.Ponerse en el lugar del otro

3.Definir prioridades de intereses

3.INVENTAR OPCIONES EN BENEFICIO MUTUO

Existen 3 grandes obstáculos:

1.Juicio prematuro

2.Conclusión prematura

3.Centrarse en sus propios intereses

Favorecer la invención de opciones:

1.Lluvia de ideas

2.Evaluar las ideas al final

3.Buscar el beneficio mutuo

La negociación: principios

4.UTILIZAR CRITERIOS OBJETIVOS

Prepare criterios justos,
prácticos y aplicables

Ej: En el marco de los derechos y
normativa nacional e internacional

5.MEJOR ALTERNATIVA A UN ACUERDO NEGOCIADO

Alternativas cuando no se llega
a un acuerdo por razones como
desequilibrio de poder:

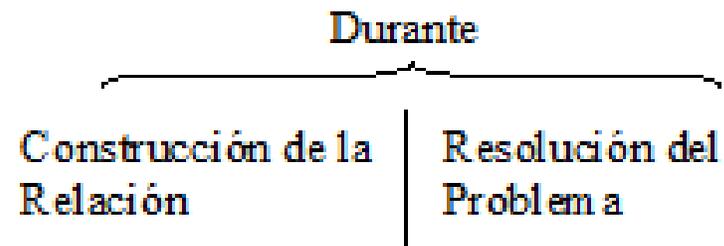
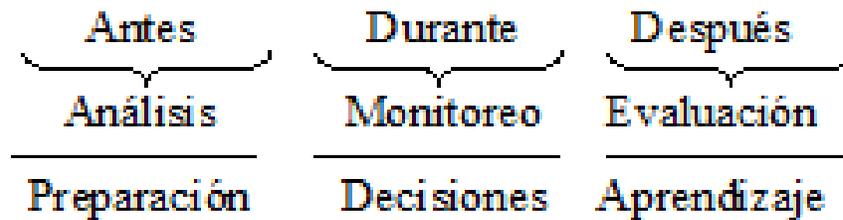
Establecer un mínimo aceptable

Buscar alternativas satisfactorias y
prácticas

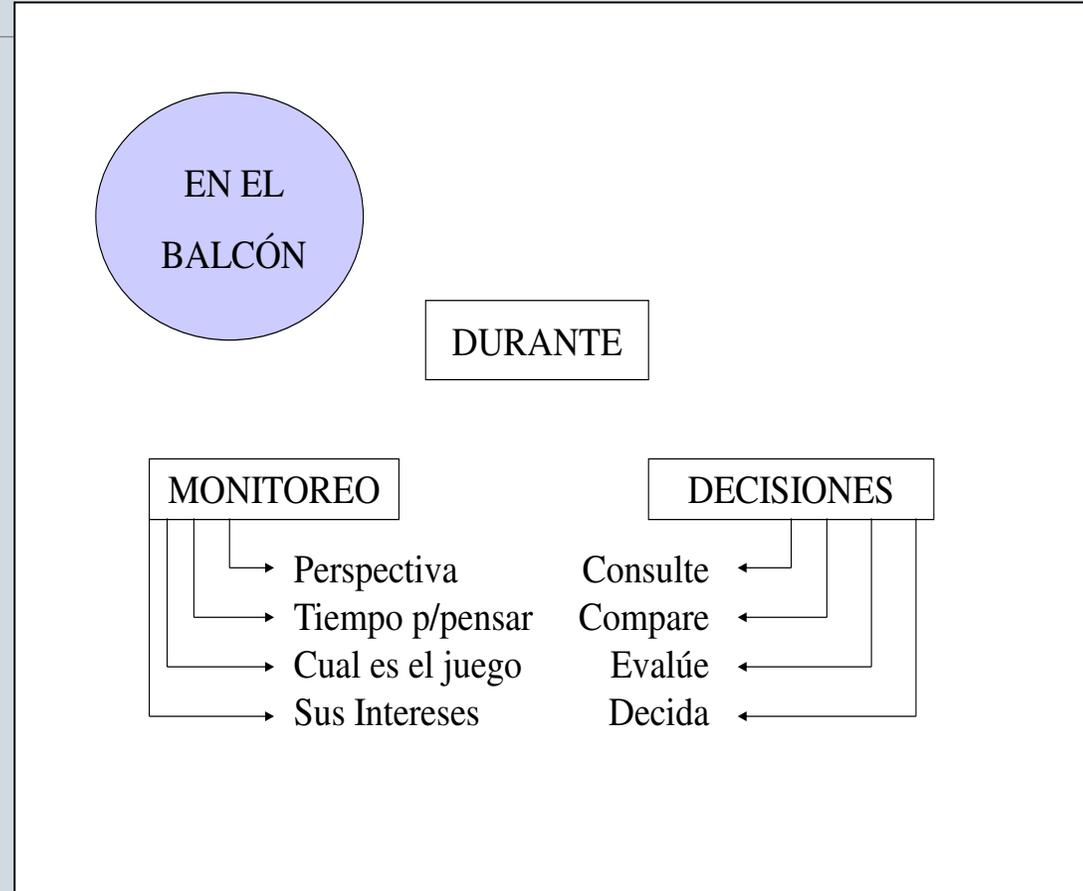
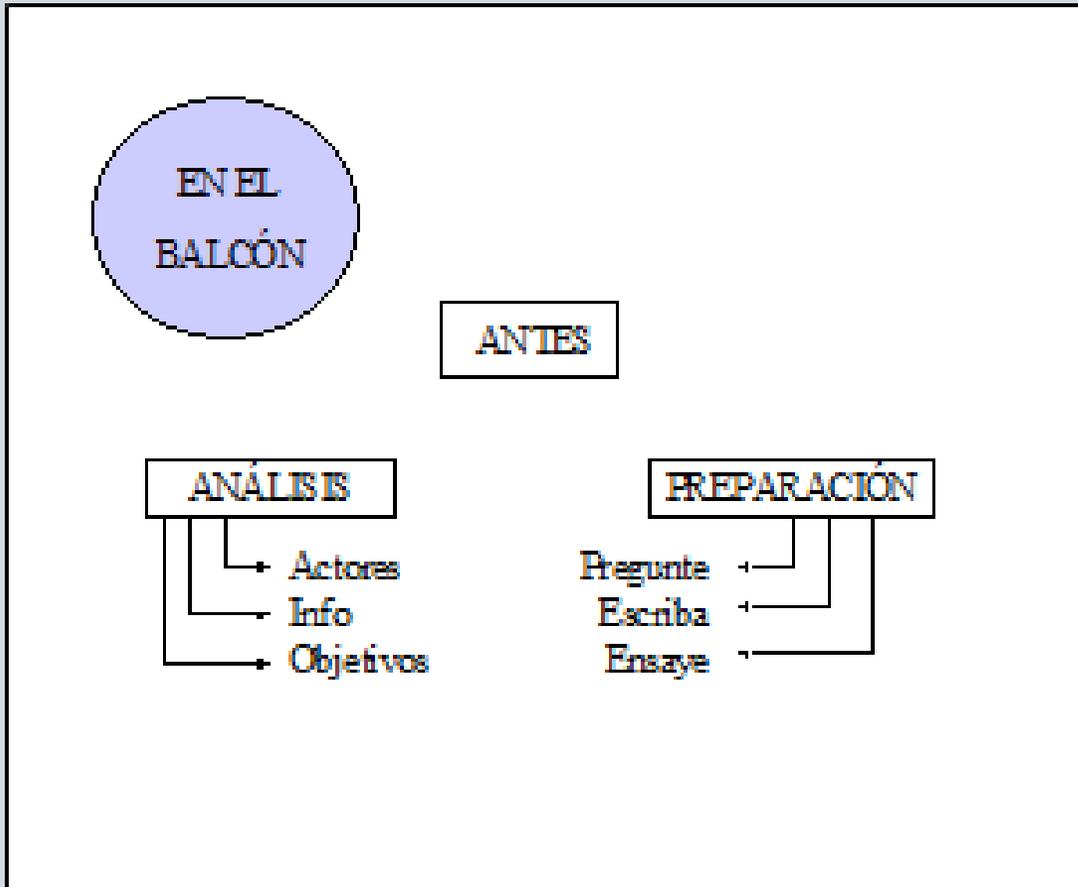
La negociación: etapas



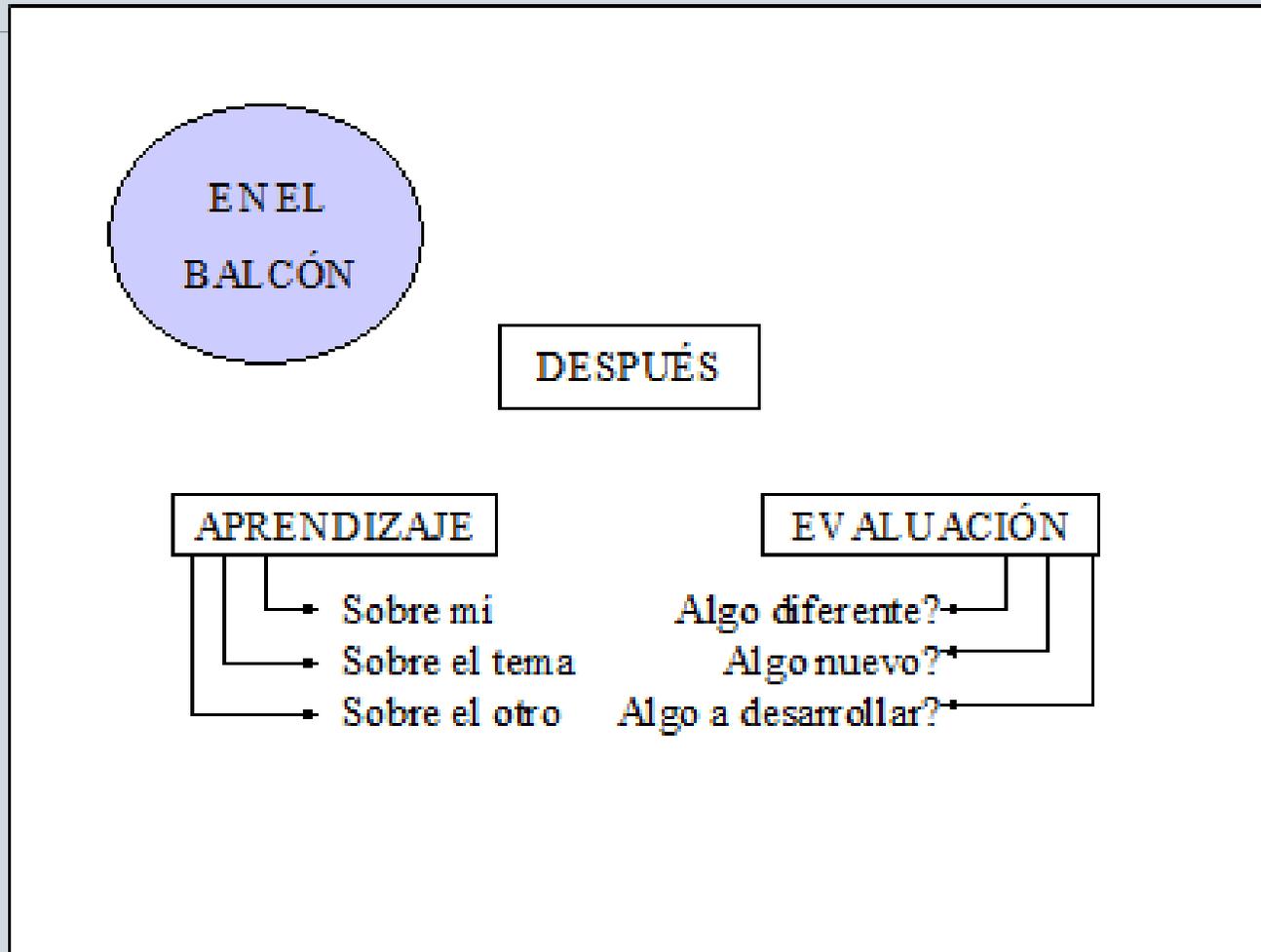
La negociación: balcón/mesa



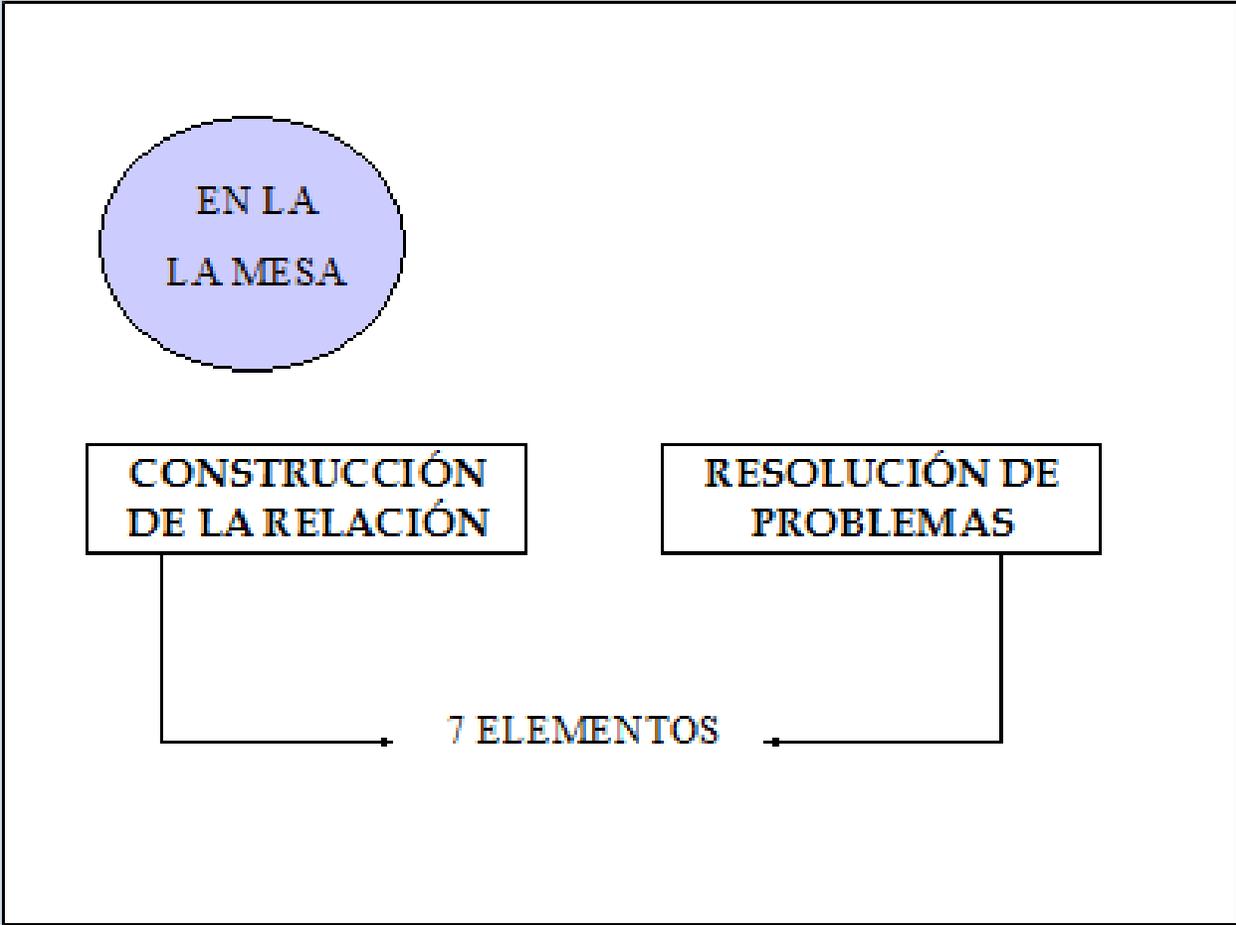
La negociación: el balcón



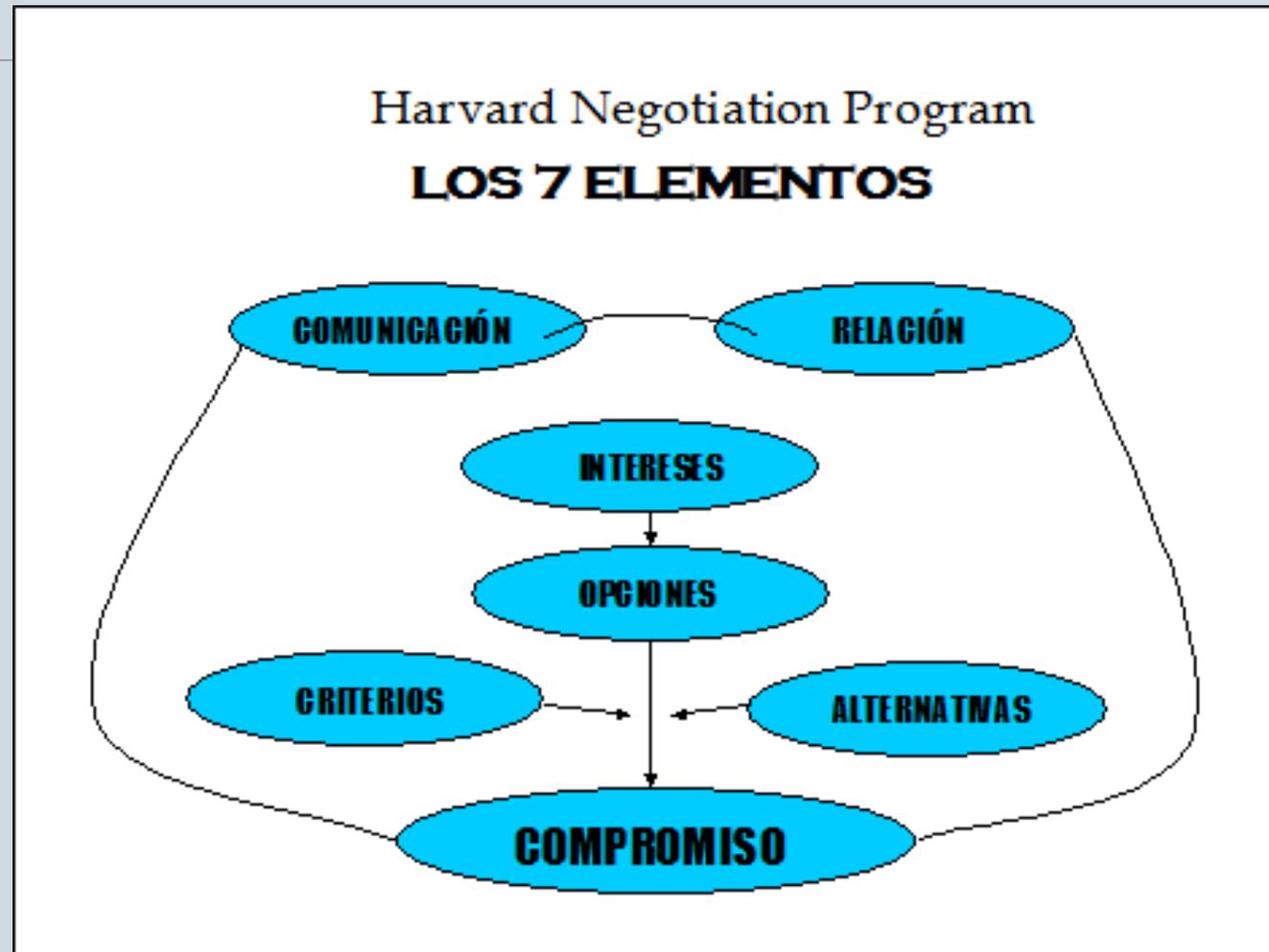
La negociación: el balcón



La negociación: la mesa



Negociación: los siete elementos



Mediación

¿Qué es? Principios básicos

Proceso solución
de conflicto
mediante tercero
imparcial

Satisfacción de
necesidades

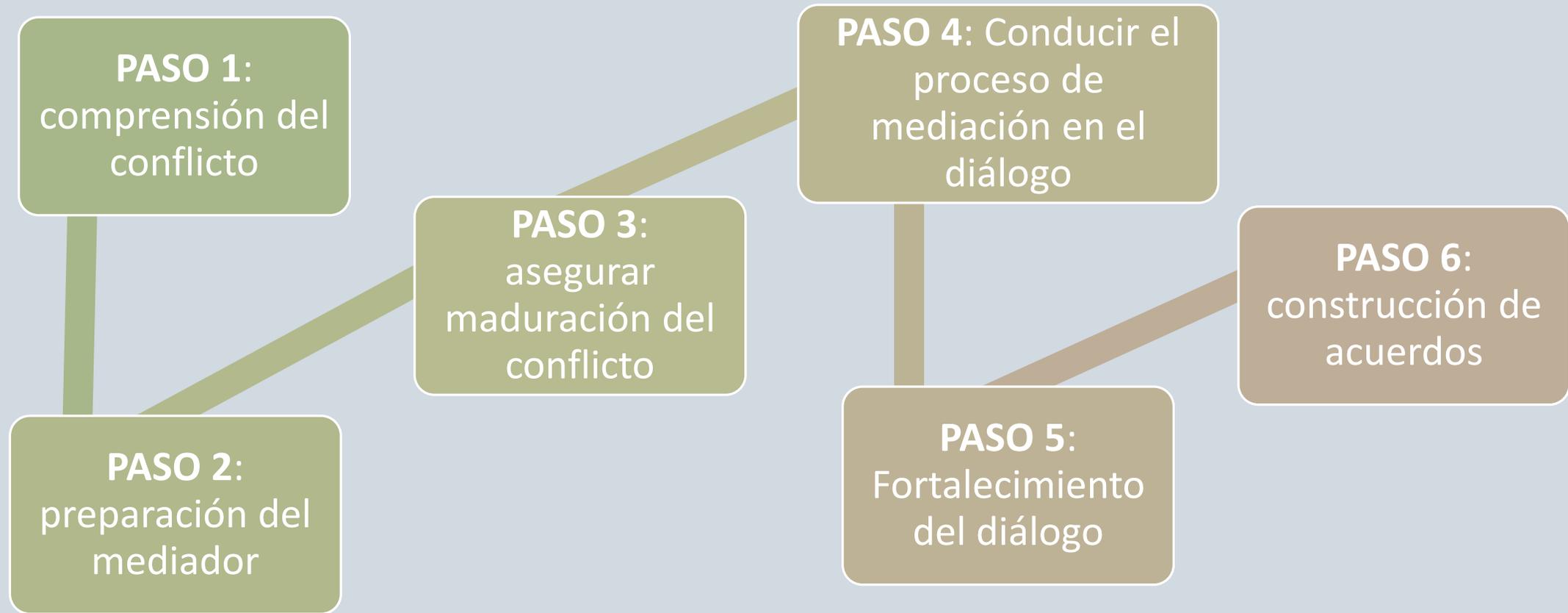
Es un proceso
voluntario

Diálogo
constructivo

Mejora de la
comunicación



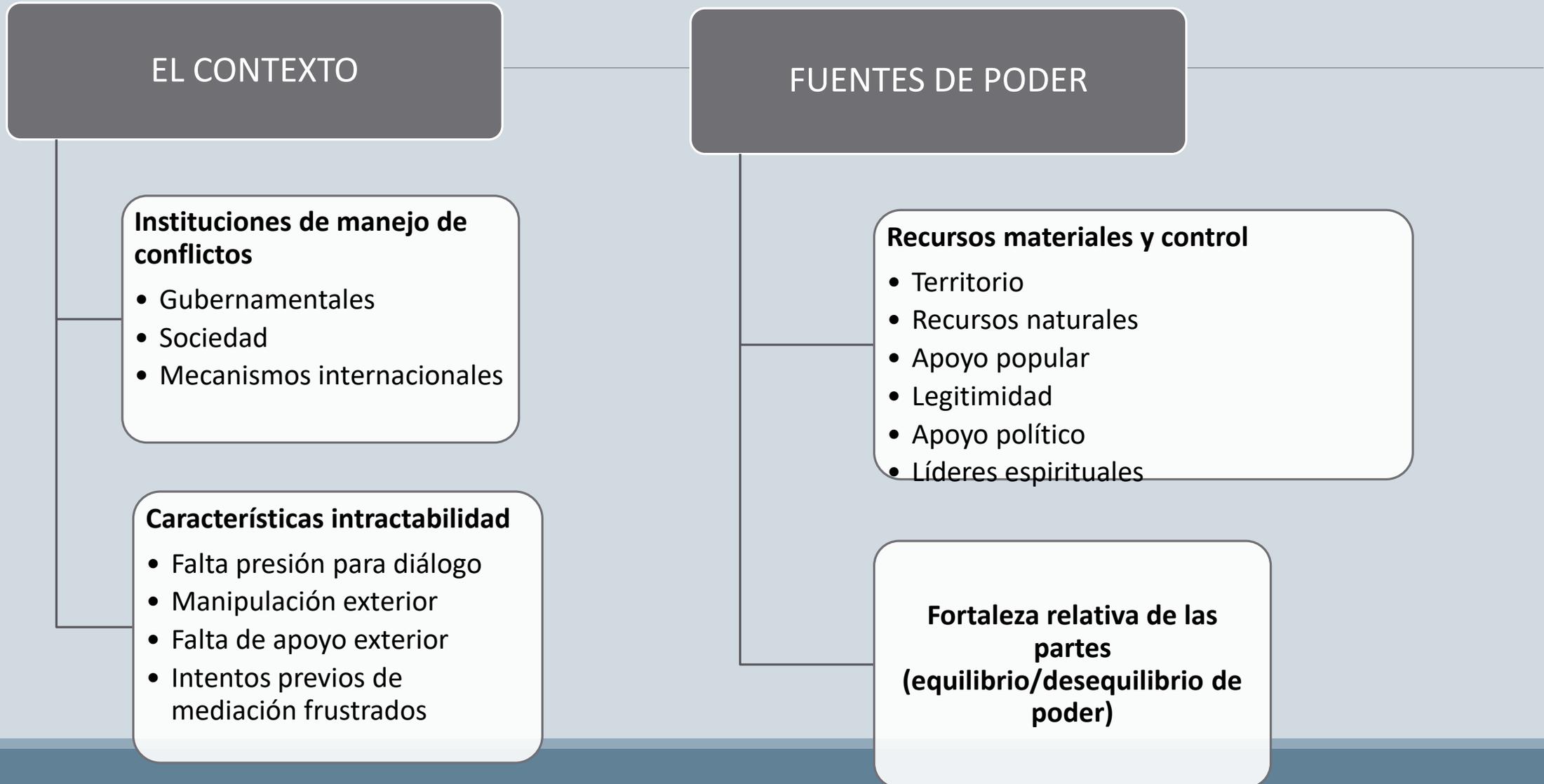
Pasos para una mediación efectiva en el proceso de diálogo



Paso 1: Comprensión contexto y conflicto



Paso 1: Comprensión contexto y conflicto



Paso 2: Preparación del mediador

SELECCIONAR AL MEDIADOR Y SU ROL

CONSTRUIR CREDIBILIDAD: transparencia/confidencialidad, misma proximidad a las partes

DESARROLLAR Y FORTALECER HABILIDADES DEL MEDIADOR

RECONOCER LAS DIFERENCIAS CULTURALES: estilos de comunicación, humor, formas de cortesía, formas de respeto,...

ASEGURAR LEGITIMIDAD Y RECURSOS: tener un mandato claro, conseguir apoyo político, asegurar y planear los recursos para el proceso

Paso 2: Preparación del mediador

Cuando NO mediar:

- **Falta de compromiso**, recursos o credibilidad
- Cuando las partes **no muestran intención real** de explorar una solución política/consensuada.

Saber cuando retirarse: las iniciativas de mediación se deben ir evaluando durante su desarrollo.

- Una o más partes participa de “**mala fe**”
- Cuando **no** es posible operar con **equidad**: estándares mínimos de seguridad o justicia
- Evaluar las razones para retirarse de cara a los próximos esfuerzos de mediación

Gestionar múltiples mediadores:

- Evaluar **roles** de los otros **mediadores**.
- Mediadores **especializados en diferentes temas** pueden manejar partes específicas de la negociación.
- Trabajar en cooperación ayuda a: dividir tareas, garantiza credibilidad

Para ello es necesario:

- **Comunicar, coordinar y cooperar con los otros mediadores**

Paso 3: asegurar maduración del conflicto



EN ESTA ETAPA EL MEDIADOR TRATA DE:

- Convencer a las partes de que no podrán lograr sus objetivos mediante la violencia, que hay otros métodos posibles.
- Ayudar a los líderes a comprender los costos y los beneficios
- Aumentar el sentido de responsabilidad de los líderes
- Buscar líderes que posean legitimidad interna y apoyo
- Crear equilibrio entre las partes: fortalecer a la parte más debilitada
- Tener en cuenta intentos de mediación anteriores: considerar nuevas fórmulas y nuevos actores

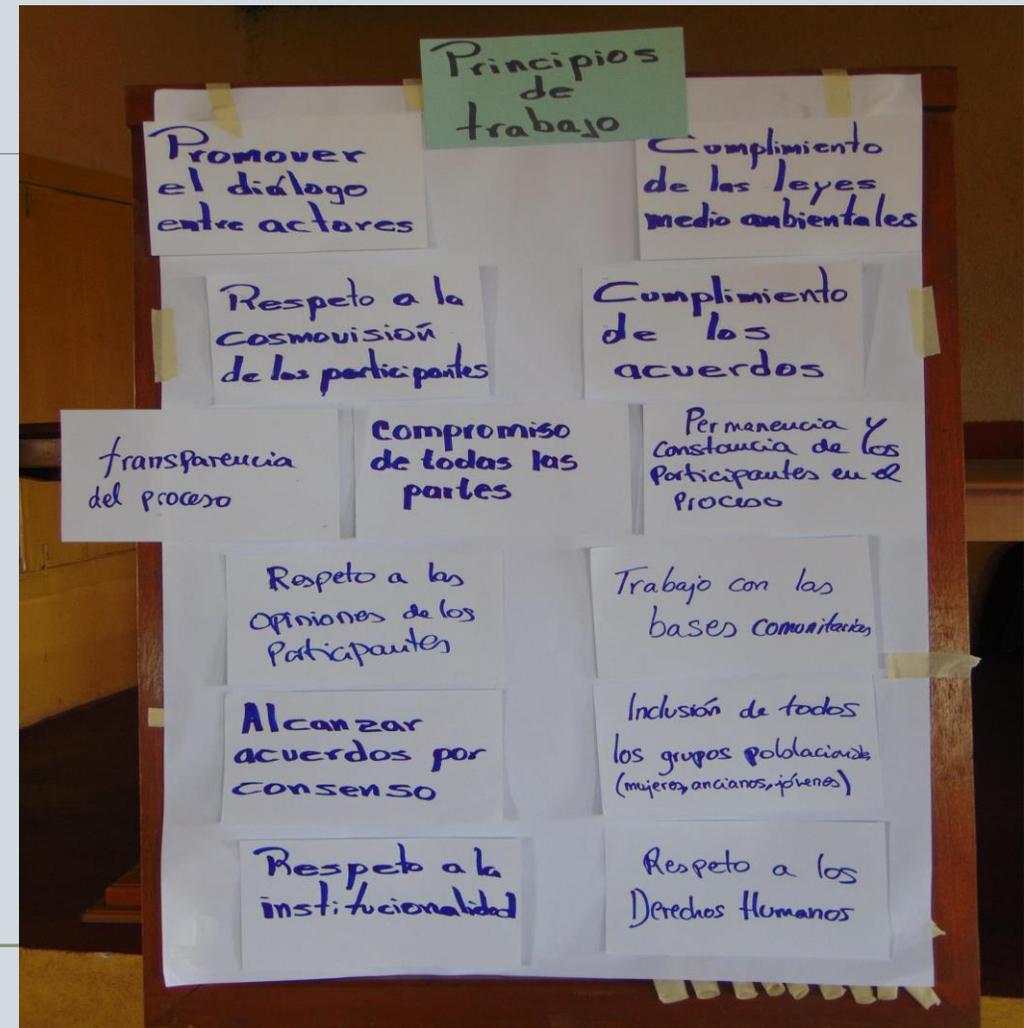
Paso 4: Mediación durante el diálogo

PRE-NEGOCIACIONES

Estructura y formato del diálogo:

Asamblea o líderes clave

- Método toma de decisiones: mayoría simple, 2/3, consenso
- Comunicaciones: relatoría, confidencialidad y transparencia
- Hoja de ruta, agenda
- Rol de los/as mediadores/as: facilitador, gestor, asesor técnico...



Paso 4: conducir el proceso de mediación en el diálogo

DETERMINAR

PARTICIPANTES: líderes nivel alto, medio, grupos marginales

LOGÍSTICA para desarrollo diálogos, comunicación, traductores,...

DESARROLLO ESTRATEGIAS AVANCE DEL DIÁLOGO: opciones, cuellos de botella, desarrollar confianza, canales comunicación

TÁCTICAS DE

FACILITACIÓN: qué se hablará y qué no, disección problemas por partes para facilitar su solución

BASAR EL DIÁLOGO EN LOS INTERESES, NO EN LAS POSICIONES.

ALENTAR PROCESOS DE COMUNICACIÓN Y CONSULTA A LA POBLACIÓN

Paso 5: Fortalecimiento del diálogo

Ejemplos de apoyo al diálogo

FACILITACIÓN DE NEGOCIACIONES NO-OFICIALES: facilitar reuniones informales entre líderes para explorar opciones

CONSTRUIR CAPACIDADES DE NEGOCIACIÓN: realizar talleres de negociación y resolución de conflictos

APOYO LOGÍSTICO AL DIÁLOGO: personal técnico especializado, apoyo administrativo o de infraestructura

NEGOCIACIONES O MEDIACIONES EN EL ÁMBITO LOCAL: facilitar resolución de disputas locales en el contexto del diálogo

SISTEMAS DE ALERTA TEMPRANA: identificar problemas emergentes

APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN: capacita a la población a participar monitorear la implementación de los acuerdos

Paso 6: construcción de los acuerdos

Lograr acuerdos que sean aceptables, no solo para las partes en conflicto, sino para la población en general, y que tengan la posibilidad de ser implementados con éxito

REDACTAR LOS ACUERDOS

- Traducir los principios a un **lenguaje legal** que los blinde
- Incorporar estrategias de implementación y monitoreo. ***“Quién va a hacer qué y cuando”***

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

- **Incluir a la comunidad en la planeación**, gestión y monitoreo de la implementación
- Dar seguimiento al proceso. **Mesurar resultados e impactos** en vez de esfuerzos
- Diagnosticar los **obstáculos potenciales**

DISEÑAR UN MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Consejos de implementación, comités,...que ayuden a **mediar disputas** en el marco de la implementación y **hacer los ajustes** necesarios

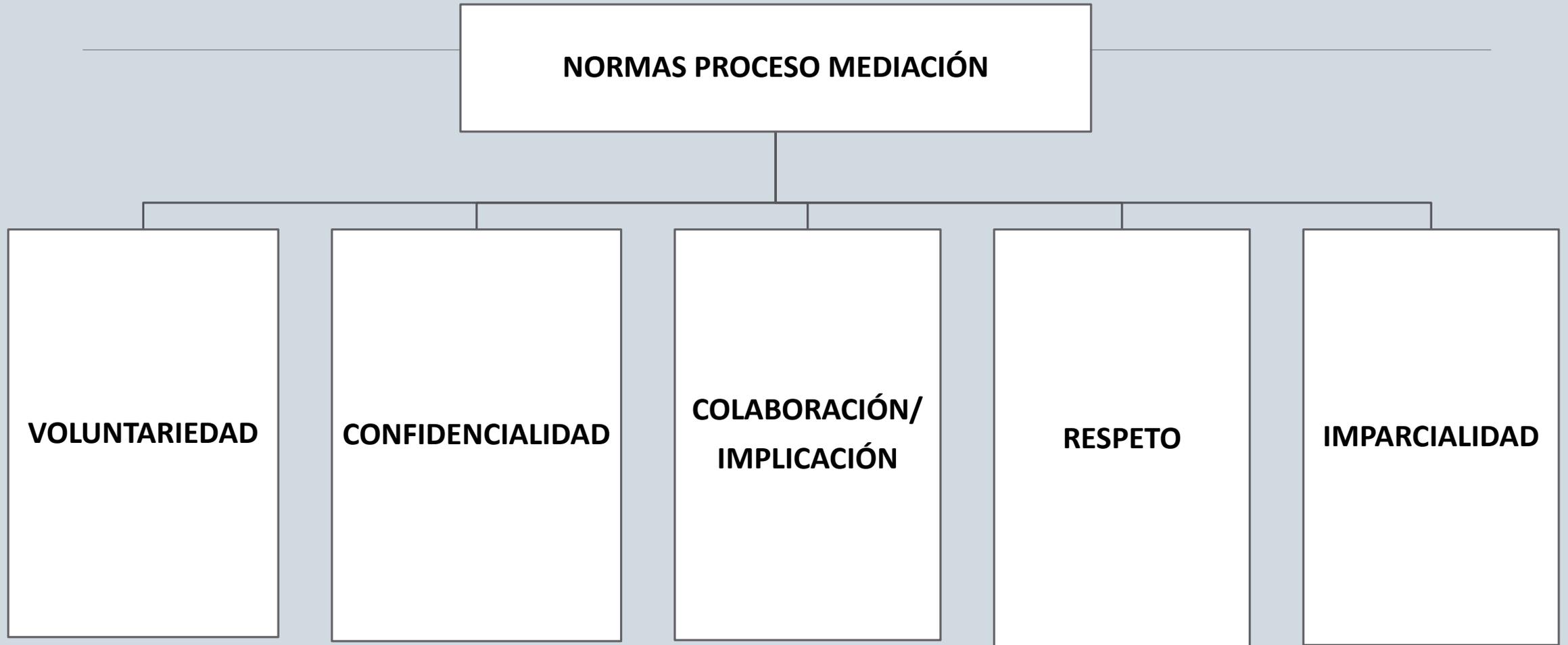
Proceso mediación comunitaria



1. PRESENTACIÓN Y REGLAS:

- **Presentación** del mediador y de las partes en conflicto
- **Definición del proceso de mediación:** comunicación, escucha, busca de soluciones, lograr acuerdos consensuados
- **Definición del rol del mediador:** ayuda a la comunicación, no está a favor de ninguna de las dos partes y lo que se habla en la reunión es confidencial.
- **Definición de las partes:** la responsabilidad para resolver el conflicto es de las partes, los acuerdos se dan voluntariamente por ellos.
- **Normas** de funcionamiento del proceso de mediación.

Proceso mediación comunitaria



Proceso mediación comunitaria

CUÉNTAME: en esta fase el mediador **escuchará** a las partes implicadas en el conflicto y asegurará si hay alguien más afectado o implicado en el problema. Pueden ser reuniones por separado o con las dos partes al mismo tiempo.

En esta fase **el mediador**:

- Utilizará técnicas de **escucha activa** (mostrar interés, clarificar lo que se está diciendo, resumir). Pero no mostrará su opinión.
- Se informará si hay **más personas** implicadas.
- Se identificarán los **temas centrales** del conflicto. Busca **puntos de encuentro** o aspectos positivos.
- Se **resumirá** en reunión grupal el punto de vista de las distintas partes.
- Al finalizar preguntar si alguien quiere aportar algo más

Proceso mediación comunitaria

3. ACLARAR EL PROBLEMA:

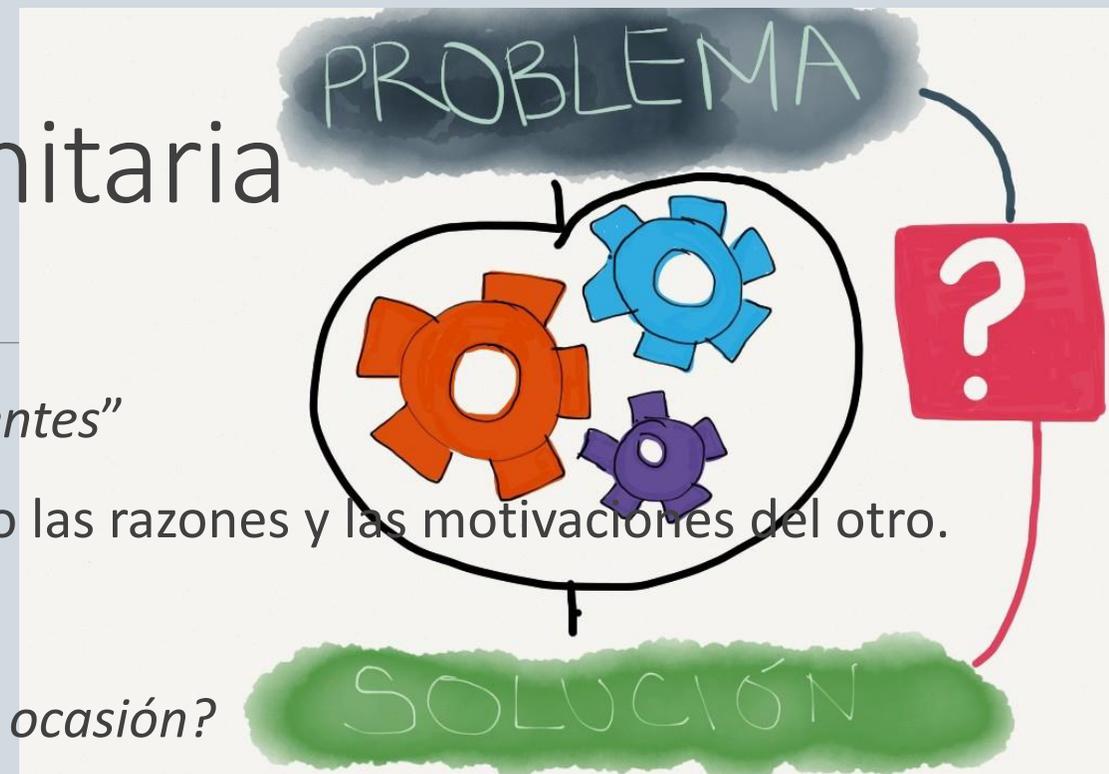
- ¿Cuál es el **problema**?
- ¿Desde **cuándo** ocurre?
- **Porqué** crees que ocurre?
- ¿Qué habéis hecho para **solucionarlo**?
- ¿Qué resultados habéis tenido?
- ¿Porqué necesitan la mediación?
- ¿Cómo ves los **intereses y posiciones** de la otra parte?
- ¿Qué piensas que hace falta para que la otra parte llegue a un acuerdo contigo?
- ¿Qué esperas conseguir en este proceso de mediación?



Proceso mediación comunitaria

4. ACLARAR EL PROBLEMA: En esta fase **el mediador:**

- **No cuestiona** los relatos: “*tenéis puntos de vista diferentes*”
- **Hace preguntas** para hacer ver a las partes en conflicto las razones y las motivaciones del otro.
- **Generalizar:** *¿normalmente su relación es buena?*
- **Particularizar:** *¿Han sido capaces de resolverlo en otra ocasión?*
- *¿Se ven como amigos o como enemigos? ¿Qué van a hacer si no llegan a un acuerdo?*
- Intentar **que digan algo positivo** de la otra parte
- Ayudar a **bajar las posiciones, intereses y necesidades**
- Resaltar los **puntos de conexión** y las “pequeñas concesiones”
- Recordar las consecuencias de continuar igual



Proceso mediación comunitaria

5. PROPONER SOLUCIONES:

En esta fase el **mediador** debe:

- Permitir todo tipo de propuestas
- ¿Qué propondrías para mejorar la situación?
- Ayudar a **combinar** propuestas
- Ayudar a ser **realistas**



POSIBLES PREGUNTAS PARA ESTA FASE:

¿Cómo crees que esto puede resolverse? ¿De qué forma respetarías los intereses/necesidades de la otra parte? ¿esa solución sería justa para ti? ¿y para él/ella? ¿cómo puedes mejorar tu propuesta? Creéis que así se resolvería el problema?

Proceso mediación comunitaria

6. LLEGAR A UN ACUERDO

En esta **fase el mediador** ayuda a las partes a definir claramente el acuerdo: **qué** se hará, **quién** lo hará, **cómo** lo hará y **cuando** lo hará.

- El acuerdo debe ser: equilibrado, claro, **realista-posible**, aceptable por las partes, **concreto y evaluable**.
- Debe ser redactado por **escrito y firmado** por las partes. Dar copias a cada parte. Felicitar por su colaboración.
- En el acuerdo deben aparecer los **momentos de revisión/evaluación**.
- En caso de no llegar se a un acuerdo y finalizarse la mediación, el mediado debe redactar un documento final con explicación de la imposibilidad de mediación y la firma de las partes



BIBLIOGRAFIA E IMAGENES:

“Managing a Mediation Process, a Peacemaker’s Toolkit”, United States Institute for Peace
Guía para la transformación de conflictos socio ambientales. ProDiálogo
Fisher, R. Ury, W. y Patton B. “Obtenga el Sí. El arte de negociar sin ceder” , 2000
Mediación, técnicas y herramientas. Divulgación Dinámica S.L.
Diez, Francisco. “Manual de negociación”. 2006

CAPACITACIÓN:
“PREVENCIÓN Y
RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS”

Diálogo y facilitación



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

¿Qué es el diálogo?

“Proceso en el que las personas se reúnen para **construir confianza y entendimiento** mutuo más allá de las diferencias y para generar resultados positivos a través de la conversación”

“El diálogo es un proceso de genuina interacción mediante el cual los seres humanos se **escuchan** unos a otros con tal profundidad y respeto que cambian mediante lo que **aprenden**. Cada uno de los participantes en un diálogo se esfuerza **para incorporar las preocupaciones de los otros** a su propia perspectiva, aun cuando persista el desacuerdo. Ninguno de los participantes renuncia a su identidad, pero cada uno **reconoce la validez de las reivindicaciones humanas de los demás** y en consecuencia actúa en forma diferente hacia los otros”.

DIÁLOGO DEMOCRÁTICO: aquél diálogo que respeta y fortalece la institucionalidad democrática y busca transformar las relaciones conflictivas para evitar la crisis y la violencia y contribuir, por tanto, a la gobernabilidad democrática

Objetivos del diálogo



El **objetivo** no es dialogar en el sentido de intercambiar información, sino **transformar** a través del diálogo. En conflictos con redes complejas de intereses el desafío no es evitar el conflicto, sino transformarlo, **fortaleciendo las estructuras sociales legítimas y evitando la violencia**

¿Para qué?

Necesidad de una **cultura** democrática:

1. Capacidad para resolver los conflictos en forma **pacífica**.
2. Capacidad de cooperar **trascendiendo líneas políticas** partidarias. Para lograr una gobernanza democrática, no es suficiente con ganar unas elecciones.
3. Capacidad de desarrollar una **agenda incluyente** para la acción. A parte de sentarse a dialogar y escucharse, es necesario tener la voluntad de realizar planes y programas que traten las necesidades del conjunto de la sociedad.
4. Capacidad de **participación ciudadana**. *“La participación no se refiere solo a votar...sino que requiere que los individuos hagan oír su voz en las decisiones que los afectan”* Premio Nobel Joseph Stiglitz

¿Para qué?

Necesidad de una gobernabilidad **efectiva**

“El objetivo de la política es proporcionar cambios que beneficien a la gente” José Miguel Insulza, Secretario General de la OEA, 2005

“La fatiga del diálogo”: Sentarse a dialogar no es suficiente. **Estos procesos generan expectativas** que, si no producen el resultado esperado, pueden aumentar la desconfianza.

La búsqueda de soluciones basada en el análisis de la problemática

Los procesos deben ser participativos, aglutinando grupos con distintas miradas e intereses

Capacidad de innovación. Desafiar los supuestos

Capacidad para la deliberación y hacer concesiones

Producir resultados sostenibles

Mediación/negociación vs. diálogo

MEDIACIÓN/NEGOCIACIÓN	DIÁLOGO
<ul style="list-style-type: none">• El resultado esperado es un acuerdo concreto	<ul style="list-style-type: none">• El resultado esperado es la transformación de las relaciones
<ul style="list-style-type: none">• Se trabaja para definir y satisfacer intereses mediante acuerdos	<ul style="list-style-type: none">• Se trabaja para crear nuevas capacidades humanas y políticas para resolver problemas
<ul style="list-style-type: none">• Las partes deben estar listas para alcanzar acuerdos	<ul style="list-style-type: none">• Las partes puede que no estén listas para negociar pero si conscientes de la importancia de tener una relación constructiva
<ul style="list-style-type: none">• Trata con derechos y bienes que pueden ser divididos o compartidos de manera tangible	<ul style="list-style-type: none">• Trata con el cambio de relaciones, creando una nueva base de respeto y colaboración

Principios del diálogo

1. INCLUSIVIDAD:
abrir la puerta a la
participación
equitativa

**2. APROPIACIÓN
COMPARTIDA:**
compromiso,
*“camino de ida y
vuelta”*

3. APRENDIZAJE:
análisis y apertura
de mente

4. HUMANIDAD:
empatía (al otro),
autenticidad (uno
mismo)

**5.
CONFIDENCIALIDAD:**
respeto a la
confianza construida

**6. PERSPECTIVA A
LARGO PLAZO:**
búsqueda de
soluciones
sostenibles

7. BUENA FE: ser
pacientes, flexibles
y tolerantes.

Etapas del proceso de diálogo

TEMÁTICA

1.EXPLORACIÓN: condiciones existentes de diálogo o su preparación.
Comprender la temática, los actores y el contexto

ACTORES

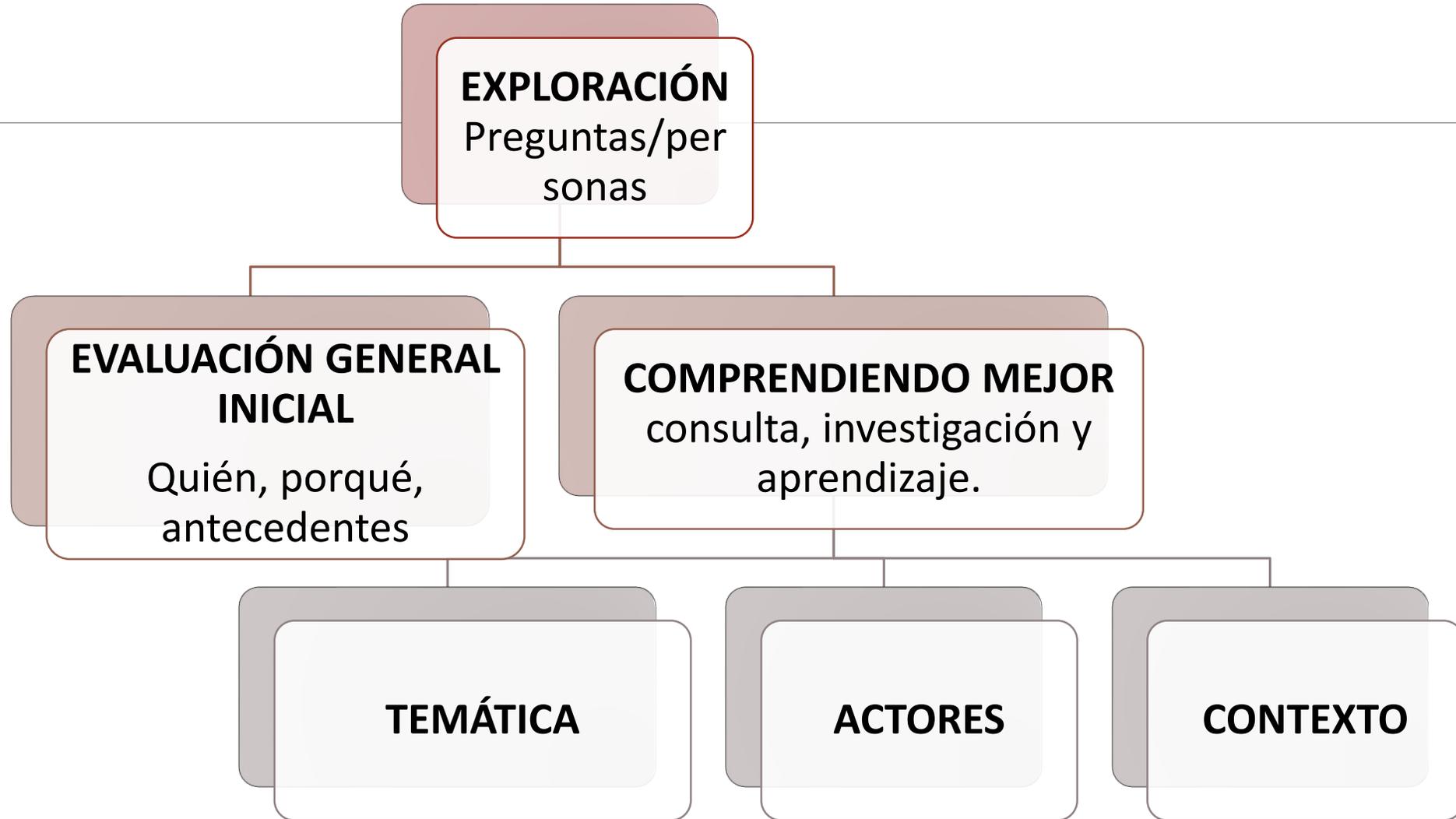
2.DISEÑO: marco de apoyo al proceso, el equipo de gestión y facilitación, recursos financieros y estrategia de comunicación.
Definición objetivos, tiempos y agenda. Selección de actores

CONTEXTO

3.IMPLEMENTACIÓN: preparación eventos (ruta metodológica, logística y administrativa).

4.SEGUIMIENTO: elaboración de documentos de apoyo al seguimiento (relatorías, matriz de avance, comunicados, valoraciones,..)

Etapas del proceso de diálogo: la exploración



Etapas del proceso de diálogo: el diseño



Etapas del proceso de diálogo: implementación



Etapas del proceso de diálogo: seguimiento

HERRAMIENTAS QUE APOYAN EL SEGUIMIENTO

- Documentación o relatoría de los eventos
- La matriz de avance del proceso que se aborda al final de cada evento
- Las evaluaciones, referente a: organización del evento, cómo se sienten, la generación de la confianza, calidad de la interacción, sobre la conducción del evento (buena fe, imparcial, respetando particularidades de todos los actores)
- Las actas
- Los comunicados
- Las valoraciones a partir de entrevistas a los dialogantes
- Revisiones periódicas hechas por el grupo de gestión y facilitación

Los roles en el proceso de diálogo

PROMOTORES Y GARANTES

CONVOCANTES:
invitación dialogantes

DONANTES:
proporcionan
recursos financieros

GESTORES: se encargan de aspectos operativos, técnicos y logísticos.

FACILITADORES para el buen desarrollo de cada una de las etapas

EXPERTOS DE PROCESO: dan asesoría técnica

DIALOGANTES: personas participantes de la mesa de diálogo

El facilitador

El facilitador es una **persona respetada y con credibilidad**, y se encarga de **crear un espacio de confianza** para los dialogantes y conduce la **metodología del proceso**, participando también en su diseño

PRINCIPALES CUALIDADES DEL FACILITADOR

- Tiene **intuición política**; captando las dimensiones políticas del contexto que afectarán o influirán al proceso
- Tiene **sensibilidad cultural**; se sabe ajustar a situaciones de diversidad cultural
- Usa un estilo de trabajo **colaborativo**
- Conoce las funciones necesarias para una buena ejecución del **proceso**
- Tiene experiencia de trabajo en distintos tipos de roles y contextos políticos y culturales
- Tiene **destrezas de comunicación e incidencia**

El facilitador

PRINCIPALES FUNCIONES DEL FACILITADOR

- Prepararse para **entender las relaciones entre los dialogantes**, las **dinámicas de poder**, el **contexto** social, político y cultural, y los **antecedentes históricos** de la problemática o demandas
- **Guiar a los participantes**, formulando **preguntas** y sin tomar partido por ningún grupo
- **Escuchar**, recoger y devolver al grupo lo que se va diciendo para **promover la reflexión**
- **Resumir** y enfatizar los **acuerdos** y desacuerdos
- **Utilizar herramientas para construir consensos** y generar confianza entre los participantes
- Registrar lo que va sucediendo para que sirva de apoyo a la memoria grupal

La facilitación

PAUTAS PARA EL FACILITADOR

- **Escuchar y observar.** No solamente lo que dicen si no, las maneras y las reacciones.
- Ser **flexible.** Permitir las ideas y el surgimiento de debates, siempre y cuando sea constructivo
- Ser **optimista** con uno mismo y con el grupo. Dejar fluir las opiniones del grupo.
- Dejar que los **participantes del diálogo moldeen el proceso** y los productos en mayor detalle
- Tener en cuenta que **cada contexto es distinto** y no se puede aplicar el mismo modelo en distintos conflictos
- **Ser paciente. Resistir las presiones** de obtener resultados rápidos
- **Ser abierto y brindar apoyo** a las necesidades y emociones que generan los procesos de diálogo. **No evitar las emociones**
- **Evitar emitir opiniones técnicas o políticas,** dejarlo a los expertos. Mantener imparcialidad.



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Refranzamiento de conceptos y ejercicios prácticos para aplicar esos conceptos y técnicas de mediación y negociación.
Comentarios	El taller ha sido excelente.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNSA)
Tegucigalpa



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	- Nuevos conceptos- - Tecnicas del mediador - Papel del mediador
Comentarios	ES UN BUEN TALLER QUE REQUIERE DE MAS TIEMPO PARA UN MEJOR PROVECHO YA QUE LOS CONFLICTOS CADA DIA ESTAN EN AUMENTO.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisionado Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Sobre manejo del diálogo Mediación negociación por lo prácticos del taller
Comentarios	Excelente taller! que se repeta —!

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (COPRODEH)



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	La diferencia entre negociación y dialogo, cuando es facilitación & mediación. Las técnicas de mediación. Los tareas que se hacen antes, durante y después de la mediación. Los conflictos no se previenen, mas bien lo que se puede prevenir es la intensidad
Comentarios	Merece una jornada mas amplia.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	A Mediar, Negociar, dialogar en mi ambiente laboral y personal.				
Comentarios	• Me parece una capacitación muy útil el cual se debe de ampliar en un futuro				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Diferencias entre negociación Diálogo, e intermediación .
Comentarios	Considero muy poco el tiempo del taller, por lo menos 5 días sería mayor provecho.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
1990-2008



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	La importancia de la importancia de los métodos de negociación, mediación y como se genera y evita la escalera del conflicto. * Importancia Ley de Transparencia * Género
Comentarios	Fue una capacitación en la que adquirí muchos conocimientos y compartí muchos conocimientos que ayudaran aplicando lo aprendido.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	3 conceptos. - Negociación - Dialogo. - mediación - Como analizar un conflicto. a parte. - Poneme en los zapatos del otro - Aprender a escuchar. - El mediador debe cuidar su lugar.
Comentarios	agradecimiento al PNUD, por brindarnos conceptos básicos en tan poco tiempo, de una manera clara, dinámica y agradable.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	<i>Técnicas para la solución de conflictos - acceso a información pública - equidad de género.</i>
Comentarios	<i>Recibir este tipo de capacitaciones con más regularidad.</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	- Los procesos para llevar a cabo un diálogo, mediación y negociación - con resultados satisfactorios.
Comentarios	Darle seguimiento a este proceso de formación en el tema - de mucho interés y de mucha profundidad.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 ⑤
Metodología	1 2 3 4 ⑤
Utilidad del taller	1 2 3 4 ⑤
Facilitación	1 2 3 4 ⑤
Lo que aprendí	como y cuando implementar estrategias, herramientas, o un conflicto y sobre todo recordar en el papel de cada sector/Parte es escuchado detenidamente.
Comentarios	Es muy importante realizar de forma continua talleres como esto, por la importancia en la realización de nuestros libros. El taller de mucho interés!!!

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEP)
1983-2005



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Tener clara la Temática ya que tenía un conocimiento de ella, pero no a profundidad. Es grato para mi implementar el papel de un Mediador en mi Puesto de Trabajo.
Comentarios	Muy agradecida con el taller impartido, los expositores fueron muy agradables y preparados. Participar en más Talleres.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (COPRODEH)
1994-2008



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

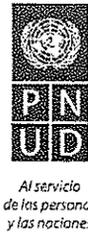
Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 ④ 5
Metodología	1 2 3 4 ⑤
Utilidad del taller	1 2 3 4 ⑤
Facilitación	1 2 3 ④ 5
Lo que aprendí	<i>Conceptos básicos para la resolución de conflictos, roles del mediador, Estrategias para abordar conflictos para así lograr buenos resultados en ambas partes.</i>
Comentarios	<i>Excelente taller, muchas gracias</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CUNADEH)
Honduras



Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Aprendí, que para mejorar tengo que empoderar a los grupos en el conflicto. - que el dialogo es una herramienta muy importante para la resolución de conflicto
Comentarios	Se va a seguir que se le otorga el seguimiento a estas talleres para el empoderamiento en los temas.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 <u>5</u>
Metodología	1 2 3 4 <u>5</u>
Utilidad del taller	1 2 3 4 <u>5</u>
Facilitación	1 2 3 4 <u>5</u>
Lo que aprendí	Diferencia de Roles en Diálogo, Mediación y la preparación que debe tener la persona que lo dirige; así como la interpretación y la imparcialidad que se necesita.
Comentarios	Tuve muy buena perspectiva en la Jornada del día 1 y 2; mas sin embargo, la del tercer día, la sentí cargada y con falta de coordinación.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
2007-2014



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 <u>5</u>
Metodología	1 2 3 4 <u>5</u>
Utilidad del taller	1 2 3 4 <u>5</u>
Facilitación	1 2 3 4 <u>5</u>
Lo que aprendí	<i>Aumento de los conocimientos sobre la resolución de conflictos, la obtención de nuevas herramientas para aplicar en nuestro trabajo.</i>
Comentarios	<i>Seguir utilizando la combinación de práctica con teoría es más fácil aprender y capitalizar con la práctica.</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	Profundizar conceptos (clases de Meditación, Negociación, y Diálogo. Herramientas que se utilizan para resolver conflictos y transformarlos como motor de cambio
Comentarios	Me parece muy Excelente, los temas que se abordaron.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEP)



Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Aprendí a Ser cuidadosa al momento de Mediar, construir una herramienta previa antes del dialogo. Ser Imparcial, enfocarme en las personas el problema y el debido proceso.
Comentarios	En cuanto al taller Impartido por el PNUD Excelente. Pero en la intervención para hablar de veedura Ser puntual en la intervención ya que no llego al punto urgente. ➔ Mayor énfasis para la participación del IASP.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisionado Nacional de los
Derechos Humanos CNUADEH
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	→ diferentes métodos, que nos ayudan a estructurar el trabajo que hacemos, así como corregir algunos errores cometidos en la práctica, en lo que respecta a mediación y diálogo.
Comentarios	→ excelente taller, facilitador que hace más fácil la comprensión de los temas.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisionado Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
México



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Lo importante que es conocer sobre resolución de conflictos en un Estado, pero sobre todo en nuestros trabajos que día a día vemos casos diferentes.
Comentarios	Me gustaría se pudiera impartir un taller mas amplio de este taller porque es muy importante en nuestro país.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (COPRODEH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	Conceptos básicos y estrategias para poder formar parte o dirigir un proceso de dialogo.
Comentarios	Es un taller muy importante ya que nos brinda un conocimiento muy amplio para poder impulsar procesos de dialogo.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos CNDH



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Plaza del General, Tegucigalpa Fecha: 10-12 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	<i> fue un Taller muy importante ya que aprendi técnicas de mediación y conciliación, logros de casos etc</i>
Comentarios	<i> Felicitar a la Lic Elizabeth Conza, por su manejo de la hostelería en nuestra vida cotidiana.</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH) 1992



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5 ✓
Metodología	1	2	3	4	5 ✓
Utilidad del taller	1	2	3	4	5 ✓
Facilitación	1	2	3	4	5 ✓
Lo que aprendí	Se bna proceso de resolución de conflictos de por una negociación U.F. para disminuir controversias y evitar alambres tempranos				
Comentarios	El taller puede ser tener mucho más tiempo para ampliar conocimientos				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Consejo Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	- Aspectos relevantes y muy útiles para tomar en cuenta para realizar una mediación. - La posición del mediador y el proceso a realizarse que se ha hecho de manera empírica hasta el momento				
Comentarios	Considero que este tipo de taller a nosotros como miembros del CONADEH es sumamente importante para realizar nuestra función de la mejor manera.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comandante Nacional de los
Derechos Humanos (CONADEH)
El Salvador



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	Metodos para la mediación en conflictos sociales y/o cualquiera de situación dentro de la competencia del CONADEH
Comentarios	Ampliar conocimientos en la tematica de mediación (taller de más tiempo)

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
México



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Menciono hay lugar a la Mediación los Rentas mas eficientes entre las Partes.				
Comentarios	Fundamental. Con Conceptos Prácticos				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	El poder diferenciar, entre varios temas que a un no tenía conocimiento
Comentarios	El poder contar con taller de este tipo mas a menudo. @

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Promoción y
Defensa



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	EL ABORDAJE A CONFLICTOS DE MANERA PANORAMICA Y LA CONTEXTUALIZACIÓN DE GÉNERO.
Comentarios	ME GOSTARÍA MÁS PROFUNDIDAD Y ACOPLAR A PROBLEMÁTICA LOCAL Y NACIONAL COMO REACCIONES Y POSTURAS DE LA JUSTICIA.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisariado Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Guatemala



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	La importancia de estar capacitado para abordar un conflicto, que se resuelve, porque para que y como lo relacionamos con el papel que tienen las motivaciones de derechos humanos				
Comentarios	ha sido una jornada muy interesante y productiva, queremos continuar con otro tipo de Talleres, los felicito por un desempeño "Gracias"				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
México



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 ④ 5
Metodología	1 2 3 4 ⑤
Utilidad del taller	1 2 3 4 ⑤
Facilitación	1 2 3 ④ 5
Lo que aprendí	Como debemos de actuar, en el papel de mediadores que como COMADEM realizamos en los diferentes conflictos que se presentan, para así poder ser copales de resolverlos.
Comentarios	Me parecía un taller muy productivo ya que esto me ayudó a realizar el trabajo de una mejor manera.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
El Salvador



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	<i>Aprender como mediar en conflictos y el proceso para que sea mediación sea efectiva</i>
Comentarios	<i>Muy buena capacitación ya que nos provee de una herramienta y metodología para nuestro trabajo. Fortalece nuestras capacidades.</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Conceptos, métodos, Casos prácticos y su análisis
Comentarios	El tiempo es muy corto para un tema tan amplio y de mucha importancia para el quehacer, por lo que sería indispensable su continuidad

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
1990



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Aprendí a como manejar un dialogo, como actuar en una mediación y como orientar, en una negociación y consenso
Comentarios	es taller excelente necesitamos más tiempo y material para poder generalizar y realizar réplica

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Excelente trabajo Muy Agradecido





Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
13 de Julio de 2019



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Tener claridad de lo que es una mediación, que es para nosotros muy importante, ya que es lo que vivimos en el día a día vivir, todo lo demás para mí sumamente importante
Comentarios	Felicitación porque me encanto y lo aprendí el día de hoy lo que lo vamos a poner mucho en práctica, ya que lo vi con mucha claridad. Muchas Gracias

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
1990-2000



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Nuevos conceptos, y Formas de aplicarlos a nuestro trabajo. Forma de manejar muchas situaciones con dialogo, intervenir en conflictos.				
Comentarios	Muy interesante taller y muy productivo, voy contenta por haber aprendido ¡Felicidades! Excelente exposición.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
2017-2018



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Como analizar un conflicto Cual es la metodología que debo de aplicar en cuanto a los actores, posturas e Intereses. Así mismo como utilizar una negociación y mediación
Comentarios	Me parece de excelente aprendizaje el taller y sobre todas las dinámicas aprendidas en el taller.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Dignidad



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Como acceder a procesos de dialogo de forma eficaz Como disipar o detectar grupos o actores relevantes para los procesos de mediación Como identificar las posiciones de las partes y los intereses para que se pueda negociar.				
Comentarios	La forma en la que se desarrollo la tematica y metodología, fueron muy efectivas para la comprensión de la tema				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
El Salvador



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Conceptos Basicos como Técnicas Para Resolución de Conflictos y como Aplicarlo o				
Comentarios	Muchas Gracias Daniel y Elizabeth Por invitarnos y compartir estos Temas de gran interés.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Consejo Nacional de las Américas
CONADEP



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5 ✓
Metodología	1	2	3	4	5 ✓
Utilidad del taller	1	2	3	4	5 ✓
Facilitación	1	2	3	4	5 ✓
Lo que aprendí	Estrategias para resolver conflictos				
Comentarios	Es un tema de mucha importancia por la crisis que vive el país.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
1990-2005



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	La Meditación, conciliación Consensuar, trabajo en equipo.
Comentarios	Fue muy productivo, ya que son herramientas para desarrollar nuestro trabajo de una mejor forma. en nuestras comunidades.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
CONADH



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Reforzar conocimientos sobre mediación, negociación y diálogo, conocer la forma de como ponerlo en práctica en la crisis actual; conocer sobre los conflictos y la forma de desglasarla para entender su naturaleza.				
Comentarios	Me pareció muy dinámica la forma de aprendizaje, ya que le mayor de explicar es práctica y uno adquiere mejor entendimiento.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisionado Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	a ser cuidadoso en la clasificación de la información
Comentarios	Avanzar en la Tarde para que el día que hay que vigilar se salga temprano por los que van largo

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (COPRODEH)



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Enfocarme en los intereses y necesidades de las partes en conflicto para ser mejor mediador
Comentarios	Instructora muy capacitada, buena dinámica en el taller. De ser posible impartir otro taller más amplio.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
11-01-2005



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Conceptos amplos sobre el tema, aplicación en los casos en mi cotidianidad, crecimiento profesional.
Comentarios	Me gustaría reforzar este tipo de talleres con el seguimiento respectivo.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisionado Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
2010-2018



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Mucho, entendi cual es la importancia del conocer Aspectos importantes sobre el analisis y resolucion de conflictos, Aspectos a tomar en cuenta, identificar el problema.				
Comentarios	excelente taller, la facilitadora muy preparada, la dinamica utilizada muy buena lo cual facilita el aprendizaje.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comité Nacional de los
Derechos Humanos de las
Personas con
Discapacidad



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Hotel Golf Club, Comayagua Fecha: 17-19 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Busco siempre mejor solución a los conflictos que se nos presentan en nuestras labores diarias. Ya sea personal y profesional; de una manera pacífica evitando perder el control.
Comentarios	Ha sido muy productiva e interesante ya que a diario se nos presentan conflictos.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Mediación de conflictos - Empoderamiento - Acompañamiento del Proceso hacia un diálogo transformativo				
Comentarios	Excelente trabajo.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	como promotores como conadeh, lo interesante de poder manejar la temática o formación de los conflictos y nuestros campos de trabajo				
Comentarios	Interesante, oportuno el taller debido a la situación de país en nuestras comunidades y como interactivos como promotores				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	- Analizar un conflicto, y técnicas de resolución - La mediación - El dialogo - La Negociación - Un poco sobre Género.
Comentarios	Ninguno.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	A posicionarme en todos los roles: Negociación Mediación
Comentarios	Estuvo muy interesante el taller porq se vieron varios puntos que desarrolla la Institución

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Aprendí la importancia del diálogo en las procesos de búsqueda de recuerdos.
Comentarios	Es un taller importante para el trabajo que realizamos como defensora para construir en las comunidades procesos de apertura.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 <u>5</u>
Metodología	1 2 3 4 <u>5</u>
Utilidad del taller	1 2 3 4 <u>5</u>
Facilitación	1 2 3 4 <u>5</u>
Lo que aprendí	Alternativas positivas en la resolución del conflicto, el comportamiento que se debe tener y la forma de actuar en los mismos.
Comentarios	Excelente capacitación, gracias por el conocimiento compartido y espero continuar con temas interesantes como el presente.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos Honduras



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Que en la resolución de conflictos de todo tipo debe haber voluntad de las partes, y de buena fe				
Comentarios	Considero que este tipo de formación a veces creemos que por ser cotidianos y a lo cotidiano el taller es una forma de orientar exitosamente.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos
CNDH



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	tecnicas sobre dialogo mediación, y negociación.
Comentarios	Deberian de mejorar en aspectos en cuanto al Hotel. / seleccionar un mejor Hotel.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	Reflexión y adquirir conocimiento Resolución de conflicto un tema muy importante y sobre todo necesario.				
Comentarios	Me Parecio muy interesante y es e un tema que se puede Poner en practica en todo momento.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Prevenición y resolución de conflictos en todas sus fases.
Comentarios	Excelente capacitación, muy buena dinámica y metodología.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
19-11-2015



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Que es mejor hablar de dialogo que negociación
Comentarios	Las felicitó por la metodología que utilizan, que que es mas facil asimilar los contenidos

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	La gestión positiva y activa del conflicto para desaprender y superar los motivos que ^{los} generamos... la dimensión positiva del conflicto...
Comentarios	Continuar con los procesos de Educación en métodos Alternativos de Resolución de Conflictos...

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
Tuxtla Gutiérrez



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	Que es Conflicto y cual es el Proceso para desarrollar y Resolver un conflicto
Comentarios	Nomás utilitar mos parte el dinamismo para un mejor desarrollo de los temas.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos CONADEP



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 (5)
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	Distinguir con precisión los términos del taller
Comentarios	El tema de género sería mejor que se le agregara una dinámica al final.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5 ✓
Metodología	1	2	3	4	5 ✓
Utilidad del taller	1	2	3	4	5 ✓
Facilitación	1	2	3	4	5 ✓
Lo que aprendí	- Métodos y herramientas. - Casos específicos.				
Comentarios	Taller oportuno e interactivo, requeriría fortalecimiento y seguimiento.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
El Salvador



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	<i>conceptos, que deberos tener en cuenta y el rol del comar, así en la solución de Conflictos</i>
Comentarios	<i>Agradezco a la expositora y sería bueno más capacitaciones prácticas en diferentes conflictos: políticos, sociales, culturales</i>

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	da importancia de colocarse en el lugar de los actores a fin de entender sus necesidades verdaderas, lo cual facilita llegar a consenso).				
Comentarios	Excelentes contenidos sobre la prevención y resolución de conflictos.				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	me parecio muy interesante mi participacion en la dinamica donde participe como representante del un Grupo				
Comentarios	-Fortalecer tambien con esta tematica a los grupos con los cuales trabajamos en el campo				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 (5)
Metodología	1 2 3 4 (5)
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 (5)
Lo que aprendí	Lo importante que es saber identificar el problema en el contexto para poder solucionarlo
Comentarios	Seguir con las siguientes etapas de preparación con la institución

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5 ✓
Metodología	1	2	3	4	5 ✓
Utilidad del taller	1	2	3	4	5 ✓
Facilitación	1	2	3	4	5 ✓
Lo que aprendí	<i>Conceptos y ejemplos prácticos de sobre la Negociación, Mediación, Diálogo e identificación de Conflictos.</i>				
Comentarios	<i>Considero muy bueno los conceptos, material de apoyo, así como los trabajos en grupo. los tiempos que se manejaron fueron prudentes y el ambiente fue ideal.</i>				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 <u>5</u>
Metodología	1 2 3 4 <u>5</u>
Utilidad del taller	1 2 3 4 <u>5</u>
Facilitación	1 2 3 4 <u>5</u>
Lo que aprendí	Realizar y entender las diferencias de un conflicto y a hablar mas de dialogo
Comentarios	Deberia enfocar su curso mas al dialogo informal, que al formal.

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos CNDH
El Salvador



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	El conflicto es necesario para evolucionar.
Comentarios	Buen tema y muy buen manejo del tema

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5
Metodología	1	2	3	4	5
Utilidad del taller	1	2	3	4	5
Facilitación	1	2	3	4	5
Lo que aprendí	A buscar soluciones a conflictos				
Comentarios					

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019	
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN
Claridad conceptual	1 2 3 4 5
Metodología	1 2 3 4 5
Utilidad del taller	1 2 3 4 5
Facilitación	1 2 3 4 5
Lo que aprendí	<ul style="list-style-type: none"> > Lo positivo de la mediación? > Principios de la negociación? > Qué es el Conflicto? > Papel del mediador.
Comentarios	> Excelente la jornada

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos (CNDH)
2014-2018



Al servicio
de las personas
y las naciones

Evaluación del taller

Lugar: Gran Hotel Sula, San Pedro Sula Fecha: 24-26 de julio de 2019					
ASPECTOS A EVALUAR	CALIFICACIÓN				
Claridad conceptual	1	2	3	4	5 ✓
Metodología	1	2	3	4	5 ✓
Utilidad del taller	1	2	3	4	5 ✓
Facilitación	1	2	3	4	5 ✓
Lo que aprendí	Diferencias entre negociación, mediación y diálogo así como el proceso, actores y roles de los mismos				
Comentarios	Dar continuidad a este taller a fin de poder dar replicas en los comunidades y Municipios en donde realizamos nuestras funciones				

La siguiente escala ha sido diseñada para medir la valoración que se da al taller, en términos de su relevancia y aporte como aprendizaje:

1-Muy poco; 2-Poco; 3-Parcialmente; 4-En su mayoría; 5-Completamente

Formulario sin título

PREGUNTAS

RESPUESTAS 58

58 respuestas



RESUMEN

INDIVIDUAL

Se aceptan respuestas



Módulo 1: El conflicto y su análisis

¿Cuál es la visión negativa del conflicto?

56 respuestas

Se quiere imponer lo que se piensa

No llegar a nada, o sea no negociar o resolver el conflicto.

La violencia

Donde solo vemos el conflicto como un problema, no como la oportunidad de avanzar en una determinada situación

El uso de la fuerza y el uso de las normas o reglas.

Es que previo existe inconformidad, molestia, irrespeto algún Derecho.

ausencia de paz

El malestar de las partes, que un conflicto siempre va relacionado con guerra o problemas que a veces se ven sin solución.

Confrontacion

La Discordia, que se llega a formar entre los actores.

Mala comunicación

Que no sea funcional la estrategia para resolverlo.

Contribuye a una cultura de violencia, provocando malestar violencia, destrucción

La que provoca malestar, violencia, caos, etc.

Intereses sectorizados

Tomarlo como que es lo que toma malestar

Las acciones que por lo general causan controversias, disgusto e insurrección entre algunas personas.

La que entendemos como guerra, destrucción, violencia, caos etc.

Que es un problema

Fracaso

Es aquella donde no se genera un cambio positivo en la vida humana, al contrario genera caos, destrucción y muerte.

No acuerdo de las partes

No llegar a ningún acuerdo ni tener propuestas favorables

Diferentes puntos de vista o intereses de las partes.

Que no tiene solución

Es un problema es una confrontación

Es que el que entorpece el trabajo. En vez de dar soluciones da problemas

conflicto destructivos. hay confrontación, desconfianza, imposición, agresividad

Entorpecen el trabajo en grupo, consumen demasiado tiempo, no aportan nada a la solución del conflicto.

La que no termina bien.

A veces no hay confianza

Las posiciones opuestas de las partes

Ambas partes no se pongan de acuerdo

Que es destructiva

Cuando se hace prevalecer solo intereses y no se permite el cambio

Que no estamos preparados ni estamos educados para resolver conflictos.

Que solo genera problemas y obstaculiza procesos creativos...

No llegar a ningún acuerdo

Que genera crisis

Un problema entre las partes

Falta de preparación para negociar por desconocer del tema

No estamos preparados para negociar

La confrontación y el enojo

Que crean caos porque no se ponen de acuerdo

La falta de comunicación

El desacuerdo entre las dos partes para llegar a un diálogo

Que las partes no lleguen a un punto de convergencia

Que exista abuso, desorden, violencia, intereses ocultos

Aquello que provoca malestar

Es el lado que más conocemos, y es el que está asociado a experiencias negativas a la destrucción, a la maldad, medio el enfrentamiento, violencia, guerra o muerte.

Es cuando las personas se sienten mal, enojados y humillados, existe mucha confrontación e imposición de criterios

Provocar molestar, abuso, desorden entre otros

Que se relacionan con la violencia, el enfrentamiento y los malos tratos.

Cuando no existe educación y conciencia para resolver un conflicto de forma positiva.

¿Cuál es la visión positiva del conflicto?

57 respuestas

Fortalecimiento de los compromisos si se resuelven adecuadamente

Que ambas partes lleguen a un acuerdo

Ser resultado con el fin de tomar la mejor decisión o puede ser llegar a una negociación.

Sirve para transformar y ser un motor de cambio

Cuando vemos en el conflicto la oportunidad de crecer como sociedad y tener aprendizajes de ello

Acercamiento con el dialogo

Puede restablecer o traer cambios positivos en la sociedad.

que trae una posible solución y mejoría si se solventa

La oportunidad de cambio o mejora de las situaciones

Comunicacion

Los Acuerdos a los que se puede llegar en El mismo, que obviamente debe estar basado en la necesidad de las partes

Comunicarse mejor

Que hay un aprendizaje mientras se encuentra la salida del conflicto.

Factor positivo, lleva cambios transformativos que toda sociedad requiere, llegando a conflictos constructivos

El que lleva a cambios transformativos

Conocimiento en la problemática del ambos sectores para llegar a la conciliación y aspectos favorables

Manejándolo adecuadamente puede llevar a generar cambios positivos a la sociedad

Son procesos necesarios en toda sociedad para el desarrollo de las mismas.

Que debemos entenderla como un proceso natural y necesario para la sociedad!

Que es una oportunidad para resolver una situación

Una oportunidad

Son los conflictos naturales, que su discusión genera un cambio a las condiciones que se viven.

El Dialogo

Llegar a tener acuerdo que sea beneficioso para ambas parte

Permitir que las partes planteen su problema.

Que se encontrara una solución al conflicto.

Que ese conflicto resuelva una situación a través de los acuerdos

Es aquel que busca soluciones en los problemas que puedan surgir en un equipo de trabajo

conflicto constructivo. hay voluntad de resolver el conflicto, respeto, confianza, creatividad, tolerancia

Habeces los conflictos son necesarios cuando se defiende un derecho, es la oportunidad de escuchar a ambas partes, ser tolerantes, y se puede lograr una comunicación activa.

La que termina bien

Se llegan a acuerdos entre ambas partes

El consenso

Es un proceso constructivo, natural y necesario

Cuando el conflicto se ve como una oportunidad y no como un problema

Es inherente a las relaciones humanas, la transformación del conflicto social más convivencia.

Que su gestión puede provocar cambios y crecimiento a nivel personal; social etc

Al resolverlos evita que se repitan

Un oportunidad de mejorar

Que los conflictos son inherentes a las relaciones humanas

Es inherentes a las relaciones de humanos

Buscar formas para resolverlo

Que lleguen a un acuerdo

El diálogo entre partes y culminar con el acuerdo

Genera oportunidades para buscar soluciones de cambio, de escucha, de transformación a una realidad o situación.

La buena fe, la voluntad y el acuerdo de diálogo con la presencia de una mediación

Lograr que ambas partes resuelvan el conflicto

Que existan cambios de transformación y confianzas

Un proceso natural

Es aquí donde el conflicto es una oportunidad para el cambio en la evolución como seres humanos por medio de la historia... Nos interesamos en diversas situaciones a las cuales nos hemos visto limitados y queremos cambios entre el conflicto, la situación cambia, reaccionamos como personas, despertamos, nos hacemos conscientes no sólo de nuestras vidas si no de lo que nos rodea... Al conflicto no se le debe tener miedo, si no darle otro significado.

Es cuando las personas se involucran de forma responsable, buscando ganar sin que el otro pierda, aprendiendo a comunicarse mejor

Cambios transformativos

Cuando la resolución implica una medida satisfactoria para cada una de las partes.

Motiva a las personas a entender el punto de vista de los demás.

¿Porqué es importante analizar conflictos?

57 respuestas

Para comprender el contexto por el cual surge el conflicto

Para saber las opciones que hay y cómo llegar a una negociación.

Para evitar la escalada y que se genere daños a la integridad física de las personas

Para poder tener más claro, cuáles el problema, las acusas y consecuencias y poder de esta manera analizar la solución

Para actuar y prevenir su intensidad

Para evitar que se repitan o que no se tan alto impacto.

para traer paz, soluciones, desarrollo

Para poder comprender porque surgió

Comprender el conflicto. analizarlo

Porque solo así se llegará a identificar El interés de las partes que actúan.

Porque analizando el conflicto se entiende cual es el problema

Permite identificar cuál es el conflicto como tal y calificarlo de la forma correcta.

Crear bases para un posible abordaje y así evitar que escale en violencia

Porque se comprende el contexto amplio del conflicto

Para mejorar como sociedad. E incluso crecer como sociedad

Para saber como resolverlo

Porque si se analiza el conflicto se conocen las posiciones, los intereses y se establecen las causas y consecuencias; una vez estableciendo la anterior se puede optar por un método para solucionar el conflicto.

Porque analizando el conflicto, podemos crear una base sobre la cual plantear el posible abordaje, con el fin de evitar que se genere el mismo en violencia

Para prevenir problemas a fururos

Para prevenir problemas a futuro

Porque de esta forma tenemos todas las aristas y con ello identificar que lo generó, cual es la situación actual y que va a pasar en el futuro. Cuál es la disponibilidad de las partes.

Para que las partes en conflicto entiendan la raíz del conflicto

Para evitar desacuerdos entre las partes y que se mantenga la paz.

Para buscar posibles soluciones, donde ambas partes logren un beneficio.

Es importante para conocer las dos partes ya que ambos tienen cosas positivas y negativas.

Para buscar soluciones a los problemas macros

Para poder dar una respuesta. O solucionar el conflicto existente

para saber realmente cuales son las causas y consecuencias evitar que se incremente los niveles de violencia y generar resolución positiva

Una porque conocemos. Fondo el problema, y vemos las herramientas necesarias para poder acercarse. Las partes y proponer posibles soluciones

Para solvertarlos

Para poder identificar actores, posiciones, intereses y disposición de la negación para buscar una posible solución

Pará conocer el motivo que esta generando el mismo

Para conocer los procesos de negociación

Para dar respuesta a las verdaderas necesidades que surge de un problema

Para conocer las.necesidades de las partes en conflicto

Para conocer áreas afectadas, historia, sus intereses.

Para aprender a gestionarlos y aprovechar sus resultados...

Pera poder encontrar resoluciones

Para resolverlos en la brevedad posible

Para conocer las circunstancias que lo han generado y contribuir a resolver situaciones de inconformidad de manera oportuna

Para buscar una solución que sea viable sin afectar a las partes

Para resolverlos,

Porque es necesario evitar que escale la violencia o sea una escalada de conflictos, empeorando la relación, que dificulta una posible resolución positiva del conflicto.

Para conocer los puntos de cada parte

Porque se resuelven posiciones contrapuestas y se evitan problemas mayores.

Para evitar crisis, para buscar soluciones o respuestas, para generar alertas tempranas

Es importante por que se debe conocer la problemática y el interés de ambas partes y cual es la raíz principal que nos trajo al conflicto

Para saber como pode cotribuir en la rdolucion de este

Para poder entender la raíz de la problemática y comenzar un proceso transformador

Para,poder solucionarlos ideológicamente

Es parte de nuestra vida cotidiana, ya que somos humanos con diferentes maneras de pensar y actuar, con intereses diferentes y como vivimos en sociedad, debemos saber llegar a acuerdos con quienes nos rodea... Por lo tanto el conflicto genera problemas a quienes estas directamente embueltos como a los demás... Intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición con el objetivo de neutralizarse, aniquilar ce... Esto nos lleva a la búsqueda de valores, estatus, poder... Etc.

Para poder comprender e identificar sus causas y consecuencias

Para buscar soluciones

Porque así ayudamos a las partes a resolver sus conflictos de una forma más veridica.

Es de mucha importancia pues se debe de tomar en cuenta los actores, un estudio del perfil,su causa,y cuales sera la dinámica a ejecutar para dirimir el conflicto y poder llegar a un consenso con todos los requisitos antes mencionados.

¿Qué necesitamos saber para entender el conflicto?

57 respuestas

El problema central, sus causas y consecuencias.

Las propuestas de ambos lados, tener en conocimiento lo que proponen ambas partes.

Conocer y escuchar a las partes para y también conocer las causas el problema y las consecuencias

Análisis profundo e identificación del problema sus causas y consecuencias

Cada quien tiene una realidad, un interés y necesidad, tenemos que hacer que ambas partes se entiendan.

Que lo causó para evitar que se repita

que debe haber diferencia entre dos o más partes

La raíz, historia, autores, conocer más a los autores

Saber escuchar

que no podemos ser parte en el mismo, sino que por el contrario, podemos desde nuestro punto asesorar a las partes sobre lo que a cada una conviene.

Saber escuchar

Las causas, consecuencias y por ende el problema central.

Un primer acercamiento conocer el contexto, causas, actores y la dinámica del conflicto

Conocer las causas, el contexto, los actores y el conflicto como tal

Estudio previo de las visiones y el fin por conseguir

Causas, necesidades, intereses

El origen del mismo y las posiciones de los involucrados.

Causas, actores y dinámica del conflicto

El contexto histórico del problema

El contexto, los actores, las necesidades e intereses

Que lo originó. Su situación actual. La postura de las partes y las consecuencias.

Ver el problema desde la raíz y evacuar todas las dudas

Saber cuál es la raíz que ocasiona el problema

Conocer lo que lo originó, las posturas de las partes y lo que se quiere solucionar

conocer ambas partes tener información exacta de ambos.

Que estar de acuerdo en todo no es siempre lo que propicio, no es parte de la naturaleza humana, lo normal es la diversidad de opiniones

Necesitamos analizar las partes en conflicto, el tema en controversia, escuchar a ambas partes y ser un ente neutral en el proceso

contexto, causas, efectos y consecuencias

Conocer el contexto, las causas, las consecuencias, las pretensiones de las partes, hay que saber en qué momento actuar, comunicación fluida con las partes

Cual es el problema

El problema que genero conflicto y ademas actores, posiciones, intereses y disposición de la negación para buscar una posible solución

El tema que esta generando el conflicto

Conocer el problema

El problema, necesidades, actores, intereses, contexto, historia

Cuales son las verdaderas causas que lo han generado

Conocimiento, entendimiento del problema.

Que se pueden resolver y que dependiendo de su gestión las partes pueden entenderse...

Conocer los temas que se están abordando

Las necesidades de las partes

Los antecedentes, posiciones, intereses,

Tener una clara visión de las pretensiones de las partes

Tener una clara visión sobre la prevención de las partes

Identificar las causas, los actores, la dinámica que genera el conflicto, para así plantear el posible abordaje y evitar escale la violencia.

Conocer el origen del mismo

Primero tener una comunicación para poder iniciar un proceso de negociación, conocer las causas e intereses que generan ese conflicto y poder converger en un punto en el que favorezca a los involucrados.

Que es un proceso natural, que es inherente a las personas y a la sociedad.

El tema principal de la problemática, y que factores fluyen e intervienen

Analizarlo y poder en práctica la técnica adecuada

Cambiar la perspectiva en la que vemos y entendemos por conflicto

El origen, actores e intereses

Necesitamos conocer factores históricos, culturales, económicos, políticos, sociales, entre otros como las vías de soluciones, como evitarlo... Como debe ser la actitud para ante el conflicto?

La dinámica o realidad de la situación, los actores y sus causas para realizar la intervención

Entender el problema, causas y posibles soluciones

Identificar el problema, buscar soluciones, saber negociar y tomar decisiones.

Se necesita llegar a un análisis y hacer las preguntas claves a las partes y escuchar sus posturas para poder comprender el alcance del conflicto y dar una solución.

Módulo 2: La Negociación y la Mediación

¿Cuáles son los principios de la negociación?

54 respuestas

- Separar a las personas del problema
- Enfocarse en los intereses, no en las posiciones
- Beneficio mutuo
- Criterios objetivos

Comunicación, volutas, confianza y llegar a un acuerdo.

Buena fe ; secretividad ; voluntariedad ; imparcialidad .

Respeto, empatía, buena fe

Humanidad, transparencia, asistencia tecnica, equidad, inclusividad.

1. La persona no es el problema, ellos pueden tener la solución. 2. Establecer intereses de las personas en conflicto. Que haya beneficio mutuo.

debe haber un tercero t voluntad entre las partes

Generar opciones. Alternativa a un acuerdo

Viabilidad, honestidad, imparcialidad, necesidad de los actores

- Generar opciones
- Mejorar acuerdos
- Separar a las personas del problema.

Percepción, emoción, comunicación

Separar a la gente que tiene el problema, centrarse en los intereses no las posiciones, inventar opciones en beneficio mutuo, utilizar criterios objetivos, mejorar alternativa a un acuerdo de negociación

1. Separar a las personas del problema 2. Los intereses 3. Las opciones 4. Criterios objetivos 5. Un acuerdo negociado

Aceptacion. Debido proceso. Igualdad.

Voluntad, confianza, buena fe, colaboración, paciencia

Separar la gente del problema, centrarse en los intereses no en las posiciones, inventar opciones en beneficio mutuo, utilizar criterios objetivos, la mejor alternativa a un acuerdo negociado

La voluntad de las partes, confianza, respeto y la negociación(acuerdos y seguimiento)

Voluntad, confianza y respeto

Se debe aclarar que lo necesario es como solucionar el conflicto, separandolo de la persona. Hay que tomar en cuenta que desean todas las partes y no necesariamente cual es su postura. Se debe buscar todas las salidas necesarias que los beneficien a todos y que el acuerdo al que lleguen lo hayan negociado todos.

Dialogo, universalidad, paz, Libertad de expresion

Acuerdo entre las partes,interés,participacion,voluntad

Separa la gente del problema, centrarse en los intereses no en las posiciones , inventar opciones en beneficio mutuo.

Conciencia; conocimiento; humildad

Respeto, transparencia, voluntad, buena fe, confidencialidad

Confidencialidad, neutralidad, paciente, personal confiable(mediador u observador)

separar a las personas del problema, enfoque del interés no de posiciones, generando opciones de beneficio mutuo, necesidad

Estrategia, compromiso, balance

No querer

El respeto, confidencialidad, imparcialidad

Diálogo respeto transparencia

Participación, Comunicación, Buena Fe,

Respeto la tolerancia la escucha.y la disponibilidad

Percepción, emoción, comunicación, centrarse en los intereses.

La confianza; la escucha acertiva; el respeto...

Separar a las personas del problema

Enfocarse en los interese, no en las posiciones

Definir prioridades de interés

Apertura, confiabilidad, detectar la necesidad de las partes

Inclusivo, confidencial, buena fe

Percepción, emoción, comunicacion, centrance en los intereses

La voluntad,confianza y llegar a una negociación o acuerdo

1. Que ambos estan en el problema y ambas partes pueden contribuir a su solución
- 2.Enfocarse en los interes de ambos no en su posiciones.
- 3.Generar opciones de beneficio mutuo en las partes.
- 4.Ver la mejor alternativa a un acuerdo negociado

Separar a las personas del conflicto, enfocarse en los intereses, definir prioridades de interés

Comprensión, preparación, asegurar el conflicto, dirigir el proceso, dialogar y llegar a un acuerdo

1) Comunicación, 2) Acuerdos claros y definidos.

Que vamos a negociar, quienes vamos a negociar, cual es la posición de negociación y como se hará la negociación llegando a un acuerdo de confidencialidad

Separar las personas del problema

Enfocarse en los intereses

Definir prioridades de interés

Utilizar criterios objetivos

Separar a las personas del problema, enfocarse en el interés

Es una comunicación de ida y vuelta

Separación entre los involucrados en el conflicto, se debe enfocar en los intereses... Tener empatía. Priorizar el interés de cada quien a beneficio de cada quien y ver la alternativa a un acuerdo que se haya negociado.

Separar a la persona del problema.

Enfocarse en los intereses no en las posiciones.

Generar opciones de beneficio mutuo.

Utilizar criterios objetivos

Separar las personas del problema y enfoque de intereses

Compromiso, balance y estrategias.

1. Separar a la gente del problema. 2. Concentrarse en los intereses no en las posiciones. 3. Inventar opciones de beneficios mutuos. 4. Utilizar criterios objetivos.

¿Qué es la mediación y cuál es el rol del mediador?

57 respuestas

Es un método que surge de manera alternativa para la solución de conflictos. El rol del mediador tiene que ser neutral, y asiste a las partes a alcanzar el entendimiento de los problemas.

Mediación es cuando dos partes tienen un conflicto y intereses de por medio. El rol del mediador es llegar a un acuerdo que favorezca de la mejor manera.

Es procurar que las partes expongan sus argumentos para llegar a acuerdos donde ambos salgan satisfechos de lo acordado; el rol del mediador ser imparcial y escuchar a las partes con mucha responsabilidad para lograr el objetivo que las partes en conflicto lleguen a acuerdos satisfactorios.

La mediación es el proceso por el cual podemos someter un determinado problema para que un tercero imparcial nos ayude en la mediación y búsqueda de una solución

Es el que apoya para mejorar las relaciones entre las partes, que expongan sus ideas y les guía para que lleguen a acuerdos.

Es una forma para solucionar un conflicto con la intervención de otra persona que no debe estar parcializada por ninguna de las partes.

es quien dirige, regula y trata de solucionar el conflicto

Es un método para resolver conflicto entre dos o más partes, en esta se busca llegar acuerdos en cuanto al problema, el mediador es la persona que sirve como ayuda a las partes para resolver el conflicto, explicando o escuchando a las partes individual o conjuntamente para llegar a una solución.

Mediación es intervenir para llegar

Es la forma en la que una tercera parte que no se involucra entre los actores, o puede dirigir a los mismos de una forma imparcial y organizada a buscar una solución a su conflicto, El mediador representa un rol importante y es interpretar lo que cada actor desea y hacerlo saber entre los mismos

Mediación es intervenir para llegar a un acuerdo.
Y el rol del mediador busca que el conflicto se resuelva.

Es un método para resolver conflictos a través de un mediador imparcial, cumple un rol activo asegurando que se cumplan las etapas o proceso correcto del diálogo o la negociación.

Mediación método para resolver conflictos y el rol del mediador es el que ayuda a las partes que se encuentran en conflictos

Comunicación de ida y vuelta, diseñada para alcanzar un acuerdo. El rol, lograr acuerdos que satisfagan los intereses de las partes

Poner fin a una disputa. Rol de controlar y dirigir el arreglo

Es un método para la solución de conflictos y el mediador debe hacer que las partes tomen conciencia de las alternativas

La mediación es una forma de resolución de conflictos basado en un dialogo constructivo para satisfacer las necesidades de los participantes.

El rol del mediador es indagar en las pretensiones de los participantes y guiarlos para que puedan llegar a un consenso; dirige la mediación y no interfiere en las propuestas de las partes ya que debe ser imparcial y solamente tiene que buscar la satisfacción de ambas partes.

Método para la resolución de conflictos; y el rol del mediador es identificar los distintos problemas y encontrar una solución que beneficie a ambos.

La mediación es una herramienta de llegar consensos entre dos partes en conflicto con el apoyo de un tercero imparcial. (Mediador).

La mediación es una herramienta de solución de conflictos entre dos partes con el apoyo de un tercero imparcial

Es la intervención de una persona u organismo en un conflicto entre dos o más partes y que busca un diálogo directo y participativo. El rol del mediador es de facilitador.

La mediación es el dialogo de forma pasifica entre las partes en conflicto, y el rol del mediador es mantener la paz y el dialogo entre las partes y que este debe de ser imparcial.

Es un método para resolver el conflicto

Es un canal y formas de comunicación que logre alcanzar un objetivo satisfactorio para las partes. Mediador ayuda a las partes en conflicto para identificar el problema y encontrar una solución.

es lograr que ambas partes queden satisfechos. El mediador conseguir que se mantenga el orden y se logren los objetivos propuestos

Es la acción de mediar una negociación entre dos o más partes

El mediador interviene en el proceso. Es cucha a ambas partes siendo una persona neutral

es un método alternativo para solventar o resolver un conflicto. El mediador tiene el papel de identificar los diferentes problemas y buscar o encontrar una solución que favorezcan a las partes en disputa.

Es una forma para solucionar conflictos en la que participa un tercero como mediador. No debe interferir en la discusión, escucha y orienta a las partes, solo es un mero mediador

Llevar respuesta

La mediación es buscar la solución a un conflicto a través del diálogo. El rol del mediador es acercar a ambas partes y que puedan solucionar el conflicto

Es la intervención de un 3ro interlocutor

Escuchar y ser veedor en la resolución de un problema

Es el proceso de dirigir partes involucradas en un conflicto con el fin de llegar a acuerdos consensuados. Donde el rol de mediador es facilitar la comunicación y los acuerdos entre las partes en conflicto

La mediación es un proceso mediante el cual se busca llegar a un consenso y el papel del mediador es solo de ser un facilitador

Llevar a cabo un proceso donde hay interés de personas y llegar a acuerdos, el rol es intervenir para mantener una relación de respeto y comunicación.

Es una figura de resolución alternativa de conflictos y el rol del mediador es acercar posiciones encontradas de las partes...

Es interceder imparcialmente entre dos o más personas que no se pueden poner de acuerdo

Dirigir a las partes y crear un ambiente condiable

Es una acción necesaria para resolver un conflicto cuando las partes no pueden lograrlo por sí solos

Es el proceso de búsqueda de solución a un conflicto, el mediador debe ser una persona Neutral sin interés en particular en el conflicto

Cuando dos partes tienen un conflicto e interesanles en común, el rol del mediador es llegar a un consenso

Es un método alternativo para la resolución de conflictos, en el que un tercero imparcial que es un mediador, ayuda a las partes en conflicto a identificar los problemas y a encontrar una solución que beneficie a ambos. El mediador fortalece los canales y formas de comunicación que logre comprensión y reconocimiento de partes

Es el método alternativo para la resolución de conflictos

Es un mecanismo alternativo para resolver un conflicto en el cual el mediador ayuda a las partes para tener una mejor perspectiva del conflicto, valorándolo de forma imparcial y llegar a un consenso.

Es la intervención de un tercero en los procesos de negociación o diálogo. El rol es de intermediar entre las partes y de crear espacios de búsqueda de acuerdos entre las partes.

Se colabora de manera imparcial en un conflicto de dos o más partes y el rol siendo imparcial definir la ruta y los acuerdos a cumplir

Es donde hay 3 participantes y uno es mediador.
El mediador logra que las partes coverjan en un mismo punto

Es dónde de una persona mejora la comunicación entre las partes logrando la construcción de un diálogo que contente a ambas partes

Es dirigir la,comunicación sin ningún tipo,de interés

Es un proeso de resolución de conflictos en el cual las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona quien es imparcial como mediador... El que ayudará a que se llegue a un acuerdo que satisfaga a las partes en conflicto.

Es un método alternativo para la solución de conflictos.
El mediador debe construir credibilidad, reconocer el contextos y asegurar la legitimización de loan procesos

Método para la resolución de conflictos y el rol es un tercero imparcial

Es un método alternativo para resolver conflictos. El rol del mediador es ser neutral y no toma desiciones en nombre de las partes, buscando soluciones.

Es un método de solucion de conflictos en la cual interviene una tercera persona denominado mediador que ayuda a las partes que figuran en un conflicto donde identifica el problema y busca dar una solucion satisfactoria para las dos partes. El rol del mediador es escuchar y ayudar a las partes y ser imparcial en dicho proceso.

Módulo 3: El Diálogo

¿Cuál es la diferencia entre negociación, mediación y diálogo?

57 respuestas

La negociacion es diseñada para alcanzar acuerdos entre dos o más partes, la mediación es una manera de poder resolver conflictos y el diálogo es un método para general resultados positivos a través de la comunicación.

Negociación es llegar a un acuerdo por ambas partes que favorezca a la dos, Mediación es tener un mediador que vea el mejor punto de vista y este mismo establezca un consenso, diálogo es que ambas partes dialoguen el conflicto que de esta manera se tomaría una decisión dependiendo lo que dialoguen.

Negociación se puede hacer entre laa partes en conflicto no necesitan un tercero que intervenga mediacion interviene una tercera persona como mediador

Negociación cuando dos partes buscan poner sus necesidades y tratar de encontrar un punto neutro. Mediación someter un problema a discusión en búsqueda de solución con la ayuda de un tercero imparcial. Diálogo proceso por el cual dos partes en conflicto se sientan a dialogar un determinado problema buscando una solución

Negociacion se llega a un acuerdo, y dialogo mejora las relaciones a futuro. El mediador interviene activamente en ambas instancias.

Dialogo: Es una conversación. Mediación: Es cuando hay un tercero interviniendo para que las partes busquen la solución al conflicto. Negociación: Es una acuerdo dónde ambas partes buscan un acuerdo, pero cada parte busca su beneficio.

la mediación y negociación ocupan un tercero para solucionar un conflicto y el diálogo no busca solución de conflicto

La negociación y mediación siempre se buscará llegar a un acuerdo, en cambio el diálogo no siempre se llega a un acuerdo.

Negociación el mediador tiene que ser objetivo. Mediación es intervenir para llegar a un acuerdo y el diálogo la intención es que las partes lleguen a un acuerdo.

En la negociación, sino somos parte, solo podemos ser observadores del proceso; en la mediación podemos dirigir a las partes hacia la solución del conflicto y asesorar a las mismas hacia ellos y El diálogo es la disposición de los actores en llegar a un acuerdo favorable para las partes intervinientes

Negociación el objetivo es que las personas se pongan de acuerdo.

Mediación es intervenir para que ese objetivo se resuelva.

Diálogo la intención es que las partes lleguen a un acuerdo.

En la negociación no necesariamente interviene un tercero, en la mediación si interviene, y en el diálogo no necesariamente hay una solución como en los dos anteriores que si hay.

La mediación es una negociación y el diálogo en una interacción mediante las personas se escuchan

La negociación es un acuerdo entre partes, en la mediación interviene un tercero, mientras que en el diálogo es un proceso

1. Aspecto de las partes en ganancia mutua. 2. Fin de resolver un conflicto. 3. Conocer el conflicto mediar para resolver aun con las diferencias dispuestas

El negociador propone alternativas directas, el mediador escucha a las partes y ayuda a encontrar soluciones. Entiendo que el diálogo lo lleva a cabo la parte que pretende resolver una situación que aun se puede manejar previo a un conflicto grande.

La negociación es una comunicación entre las partes para llegar a un acuerdo sobre situaciones en las que hay controversia; la mediación es un proceso similar la diferencia es que interviene un mediador que debe ser imparcial para acercar a las partes a un consenso, previa presentación de propuestas de las partes para resolver el conflicto; y en el diálogo se intercambian opiniones, los participantes manifiestan los aspectos de su interés y conversan sobre las situaciones que puedan solventar la problemática.

Negociación: llegar a acuerdos que satisfagan los intereses y necesidades de las partes.

Mediación: las partes toman conciencia de las alternativas posibles para lograr cubrir sus intereses y necesidades.

Diálogo: las partes se reúnen para escucharse, darse confianza y entenderse para generar resultados positivos.

Negociación es el acuerdo entre dos partes que se ponen de acuerdo para resolver un problema. Mediación es una herramienta de solución de conflictos entre dos partes con el apoyo de un tercero imparcial y objetivo. El diálogo es un conversatorio con un grupo de personas que exponen sus problemáticas con el apoyo de facilitadores que ayuda a dirigir el mismo con el propósito de la búsqueda de soluciones positivas.

Negociación solución de conflictos entre dos partes, mediación solución de conflictos con dos partes con el apoyo de un tercero imparcial que ayuda a dirigir el proceso, diálogo conversación entre un grupo de personas en la búsqueda de soluciones en diferentes temas con el apoyo de facilitadores.

Negociación es una comunicación en ambas vías, la mediación es facilitar el diálogo directo por un tercero y el diálogo es una participación activa.

La negociación es el acuerdo de las partes y que ambos se sientan satisfechos, la mediación es la intervención de las partes en conflicto de forma pacífica y participativa

Negociar es comunicar ambas partes, mediar es un diálogo entre partes en conflicto y diálogo entendimiento mutuo

Diálogo es intercambio de información, mediación el método o la acción que realiza el mediador para búsqueda de una posible solución, negociación se busca lograr acuerdos que satisfagan las partes.

Buscar sus intereses. Lograr acuerdo entre las partes. Dar a conocer los diversos puntos de vista para tomar la mejor decisión

La negociación se da entre las partes, se puede mediar en una negociación pero no es la regla general, y el diálogo es el vehículo donde convergen negociadores y mediadores

Negociación: llegar a un acuerdo. Mediación: la intervención de una persona capacitada a solucionar conflictos. Diálogo: es la comunicación que debe existir en un proceso de negociación, escucharse para saber las posibles soluciones

mediación se busca un tercero imparcial para identificar los problemas y buscar alternativas de solución. La negociación directamente las partes se sientan a conversar y comparten puntos en común para solventar el problema.

En la negociación se trata de llegar a un acuerdo, es una forma alternativa de resoluciones de una problemática, y el diálogo, es la comunicación activa entre las partes.

Se llega a algo, se pretende algo, y se habla de algo

Negociación es la forma en donde ambas partes proponen y aceptan propuesta, la mediación es el estar en medio del conflicto de formar imparcial para que ambas partes encuentren solución al conflicto, el diálogo es más amplio y pueden llegar a la negociación

Diálogo es la parte donde se llega a acuerdos

Negociación es cuando las partes llegan a un acuerdo y ambas partes llegan a un acuerdo.

Mediación es la acción que ejerce una persona en la resolución de un conflicto.

Diálogo es cuando ambas partes se sientan a analizar los intereses de cada parte.

Negociación son partes interesadas que buscan lograr acuerdos que les beneficien. Mediación es un proceso en el cual ambas partes involucradas buscan un tercero para la facilitación de acuerdos, el diálogo es un proceso continuo que busca mejorar las condiciones estructurales que generan un conflicto a fin de evitarlo y entre ambos construir un proceso armónico

El diálogo busca cambios en las posiciones de las partes y la negociación y la mediación solo conocer los intereses de las partes para buscar una solución

Negociación ideas y vuelta para buscar acuerdos, mediación intervenir para llegar también a compromisos, diálogo que todas las partes adquieran buenas relaciones.

Diálogo es más interpersonal y ayuda a entender al otro. Negociación y Mediación más que entenderse y conocer al otro buscan resolver un conflicto..

Diálogo es la integración entre las partes para ponerse de acuerdo

Mediación es método alternativo para la mediación de conflictos

El diálogo es cuando ambas partes inician a manifestar sus pretensiones, la mediación es buscar el punto de encuentro de los intereses y negociación es cuando ya las partes han quedado en un acuerdo y buscan ajustar sus necesidades a un punto medio.

Son etapas en la resolución del conflicto,

Negociación es la fase de ceder en algunos puntos y aceptar otros propuestos por la otra parte, la mediación debe ser imparcial, y el diálogo es la fase informativa para conocer las pretenciones y no garantiza que haya una negociación

Mediación conlleva a buscar acuerdo entre las partes, diálogo es llegar a un consenso entre las partes involucradas

La negociacion busca alcanzar un resultado.

La mediacion buscar intervenir para acercar a las partes.

El dialogo es que las partes se sienten a dialogar, fortalecimiento de Relaciones, construir puentes.

Que el diálogo es solamente una conversa de ambas partes

La negociador únicamente ayuda a identificar el conflicto y encontrar una solución; el mediador fomenta la comunicación y dirige el proceso y el diálogo hay voluntad entre partes

La negociacion tiene como objetivo el planteamiento de acuerdos a corto plazo a fin de llegar acuerdos, la mediacion es la busqueda con un tercero de dichas respuestas y el diálogo es el primer paso para ponerse en la busqueda de acuerdos.

Negociación es resolución de conflictos entre dos o más partes, mediación es colaborar de manera imparcial entre dos o más partes, diálogo es una mesa de planteamientos a corto o largo plazo resolviendo una problemática o un conflicto

Negociacion. Solo 2 partes hablan para resolver su problema

Mediacion hay una tercera persona que realizza la mediacion

Dialogo. Las personas dialogan para buscar soluciones

En la negociación es ganar o perder, en la mediación es un proceso de acompañamiento para que ambas partes estén satisfechos, en el diálogo es un proceso de acompañamiento hasta lograr un cambio positivo

Proceso alternativo, de resolución de diálogo

El diálogo es una conversación donde entre los individuos exponen sus ideas, necesidades, intercambian posturas y su propósito es llegar a acuerdos... La mediacion es donde un tercero ayuda a dos o más partes en disputa y así puedan alcanzar un acuerdo negociado de manera voluntaria mediante tecnicas varias...

La mediación sirve para la transformación del conflicto, lo que conlleva a realizar procesos de diálogo efectuados y encaminados al bien común

El resultado, y el rol de las partes

La negociación busca alcanzar el objetivo es decir el acuerdo, la mediación es recomponer la relación y lograr compromisos y el diálogo es una conversación en la cual las personas exponen sus ideas y comentarios de forma alternativa.

La negociación esta en relación con alcanzar el objetivo es decir el acuerdo. La mediación puede ser recomponer la relación, lograr compromisos. En el dialogo hay una conversación entre dos o más personas que exponen sus ideas y comentarios de forma alternativa y así se logra hacer una lluvia de ideas para poder dar una mejor resolución al conflicto.

¿Cuáles son los roles que hay en un proceso de diálogo?

54 respuestas

La voluntad de las partes, unificación de criterios, compromisos.

Plantear lo que se dialogará, que halla voluntad y participación de las partes.

Acercamiento de las partes en conflicto ; generar el dialogo que tenga propuestas sinceras fructíferas y que se puedan cumplir

Actores,

Introduccion o bienvenida, establecer las normas, provocar empatia, favorecer la comunicacion.

Garantizar, participantes, medios , personas expertas en el tema, mesa de diálogo

las partes deben estar de acuerdo a tratar los temas que causan el problema no necesariamente tiene que haber mediador,pero si un negociador que guíe el dialogo

Facilitadores. Expertos en el proceso. Garantes

asesorar a las partes de una forma imparcial y objetivo, identificar plenamente el conflicto, las causas y las conaecuencias

-Actores

-Tematica

-Contexto

Promotores y garantes, convocantes,donantes, gestores,facilitadores,expertos y dialogante.

Conocer el contexto luego el análisis de los actores las posiciones interés del problema u poder

Promotores, convocantes, donantes, gestores, facilitadores, expertos de proceso y dialogantes

Aceptacion. Autoevaluacion. Negociacion.

Gestores, donantes, facilitadores

Las personas que promueven, convocan, gestionan y facilitan el diálogo y los participantes.

Promotores, convocantes, facilitadores, donantes, expertos del proceso, gestores y dialogantes

Promotores y garantes

Convocantes

Donantes

Gestores

Facilitadores

Expertos de proceso

Dialogantes

Gestores, facilitadores, mediadores etc.

Programacion de la agenda, invitacion de las partes en conflicto, abordaje del problema y acuerdo de las partes

Son capacidades de cooperar y resolver un conflicto.

Manejar momentos críticos, proveer espacio de discusión de visiones conjuntas, generar un espacio de reflexión.

Disponibilidad. Conciencia, consenso, inclusión, acuerdos

Promotor, facilitador, representación de las partes interesadas

Escuchar a las partes, comprensión, proponer posibles soluciones.

promotores, garantes, dialogados, facilitadores, Donante, convocante, gestión o gestor

Crear un ambiente propicio, el papel de garante,

Discutir un tema

De líder

Mediación negociación acuerdos

Promotores y garantes

Convocantes.

Donantes.

Gestores.

Promotores, Convocantes, Dialogantes, Financiadores, facilitadores y expertos temáticos

Dialogantes actores

La participación, confianza, voluntad

Cada parte busca entender y conocer las posiciones del otro...

Donantes

Promotores y garantes

Gestores

Facilitadores

Expertos de proceso

Dialogantes

Intereses y desacuerdos

partes involucradas, mediación, negociación, acuerdos

Participación, voluntad, escucha activa, negociación

Identificación del problema, voluntad de las partes, escucha activa, confianza y respeto

Los Promotores, los convocantes, los donantes, los gestores, los facilitadores, los expertos de proceso, los dialogantes.

Donantes, gestores, facilitadores garantes

Estrategia, temática, logística, etc

Roles de escucha, búsqueda y pueden ser acompañados por especialistas en el tema

Las dos o más ambas partes. Los promotores, los facilitadores.

Promotores

Convocantes

Donantes

Gestores

Facilitadores

Promotores, convocantes, donantes, facilitadores, expertos en proceso dialogantes

Quiénes son los participantes, como será el proceso de comunicación, estrategias como con qué opciones se cuenta, tácticas que facilitarán el desarrollo del diálogo, el diálogo debe ser basado en el interés de las partes, promocionar los procesos de comunicación.

Promotores y donantes.

Convocantes.

Donantes.

Gestores

Promotores y garantes, convocantes, donantes, gestores, facilitadores expertos del proceso y dialogantes

Resolver conflictos, saber escuchar y hacer propuestas

1. Líderes que busquen promover el diálogo. 2. Convocantes. 3. Donantes. 4. Facilitadores. 5. Dialogantes.

Información del Participante:

Nombre:

57 respuestas

Lucy Bu

Diana Mercado

Carlos Olvin Hernández Molina

Ruth Elizabeth Garcia

Gustavo Fajardo

Sandra López

circe amaya

Odalís Rodríguez

Nolvia Moncada

Vivian Mayorquín

Nolvia Cristina Moncada Saucedo

Sahira Zuniga

Yanitza Rodríguez

Ana Funes Cruz

Samuel

Cecilia Zeledón

Ilanthy Stephanie Debbe Galeano

Yesenia Perdomo Pineda

Elsy Reyes

Elsy Liliana Reyes

Wendy Juarez

Erick Matamoros

Meyda Lily Lopez

Digbyana Banegas

Antonio Ramos Sanchez

Elena marriaga

Ana Gisela Ruiz Solis

Tomás Velasquez Ramos

Rosa mencia

Luis Rivera

Samuel Antonio Sánchez Méndez

Adalid Murillo

Aznel Benítez

Jorge Heriberto Martínez Sánchez

Nery mejia

Héctor Hugo Vasquez

Héctor Milla Reyes...

Carlos Mauricio Espinoza

Gisela Baquedano

Suyapa Arteaga

Deisy Janeth Lara

Keydi Estévez

Wualter Javier Mejia Pineda

Wendy Matute Córdova

Trancito Maribel Rivas Arita

Keylin

Edmon Apolinar Castro cardona

Jose Adolfo peña

Jazmyn Pamela Núñez Medina

Darwin Granados

Henry Guzman

Josué Zamir Mejía Nuñez

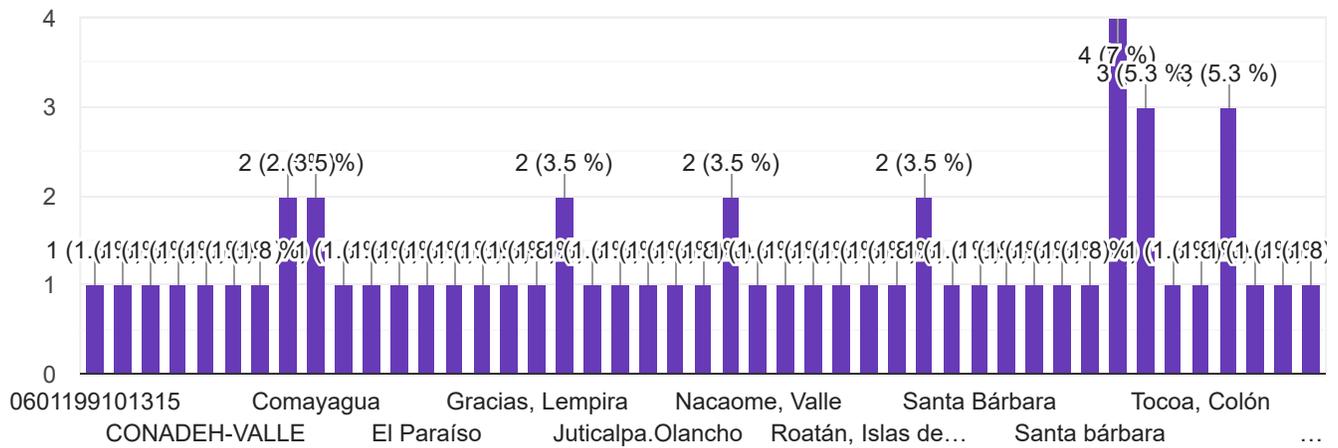
Xiomara Murillo

Nivida Luz Zamora

Angelica Antunez Tabora

Lugar de Procedencia:

57 respuestas





Naciones Unidas
Consolidación de la Paz



Al servicio
de las personas
y las naciones

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Paz (PBF), tiene el honor de invitarle a la ceremonia de inauguración del

Diplomado en Resolución de Conflictos, Paz y Desarrollo

Formación académica a nivel superior, ejecutada por la Universidad para la Paz (UPAZ) en conjunto con Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), para instituciones estatales involucradas en la prevención de conflictos sociales.

FECHA: VIERNES 09 DE AGOSTO DE 2019

HORA: 8:30 A 10:30 AM

LUGAR: AUDITORIO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNITEC, CAMPUS PRINCIPAL.



Cronograma

Diplomado en Resolución de Conflicto, Paz y Desarrollo

Taller Formación de Formadores

agosto 2019 – enero 2020

Código de registro de clase	Fecha	Materia/Curso	Profesor	Créditos
HRCPD-6003	09 – 10 de agosto	Clase presencial	Prof. Juan Carlos Sainz- Borgo	1 crédito
		<i>Fundamentos de Derecho Internacional de los Derechos Humanos</i> <i>En las primeras 2 horas del primer día de clase se realizara la ceremonia de inauguración del diplomado. Luego del coffee break se dará inicio a las clases.</i>		
	12 al 15 de agosto	Actividades Virtuales	Profra. Ursula Straka	
		<i>Reforzamiento de los contenidos estudiados en la clase presencial recién estudiada. Las actividades virtuales se basan en la participación de los estudiantes en foros virtuales y otras actividades que se designen en la plataforma on line del diplomado, tanto por el profesor a cargo de la clase</i>		

		<i>presencial recién estudiada y la profesora a cargo de las actividades virtuales de estudio.</i>		
HRCPD-6000	16 -17 de agosto	<p>Clase presencial</p> <p><i>Fundamentos de Estudios de Paz y Conflicto.</i></p> <p><i>Participación en foro virtual y otras actividades que se designen en la plataforma on line del diplomado.</i></p>	<p>Profa. Mónica Paniagua</p> <p>Profa. Ursula Straka</p>	1 crédito
	19 al 22 de agosto	<p>Actividades Virtuales</p>		
HRCPD-6001	23 al 24 de agosto	<p>Clase presencial</p> <ul style="list-style-type: none"> Primera clase de la unidad. <p><i>Métodos de Negociación y reconciliación con enfoque en derechos humanos</i></p>	<p>Profa. Elisabeth Navarro</p> <p>Experta PNUD</p>	1 crédito
	26 al 29 de agosto	<p>Actividades Virtuales</p>	<p>Profa. Ursula Straka</p>	
	30-31 agosto	<p>Clase presencial</p> <ul style="list-style-type: none"> Segunda clase de la unidad. 	<p>Profa. Elisabeth Navarro</p> <p>Experta PNUD</p>	1 credito

		<i>Métodos de Negociación y reconciliación con enfoque en derechos humanos</i>		
	02 al 05 de agosto	Actividades Virtuales	Prof. Ursula Straka	
HRCPD-6004	06 y 07 de septiembre	Clase presencial. <i>El sistema de protección de los Derechos Humanos en Honduras, con enfoque en prevención de conflictos</i>	Prof. Josué Padilla Eveline	1 crédito
	09 al 12 de septiembre	Actividades Virtuales	Prof. Ursula Straka	
	Receso para descanso			
HRCPD-6002	27 – 28 de septiembre	Clase presencial. <i>Género, Conflicto y Paz</i>	Prof. Carmen Faucheux Experta PNUD	1 crédito
	Receso por feriado de la semana morazanica (feriado nacional)			
	07 al 10 de octubre	Actividades Virtuales	Prof. Ursula Straka	

HRCPD-6007	11 – 12 de octubre	Clase presencial. <i>Amenazas internas a la democracia en América Latina y el análisis de los conflictos sociales relacionados a los procesos democráticos en Honduras.</i>	Prof. Francisco Rojas Aravena	1 crédito
	14 al 17 de octubre	Actividades Virtuales	Profa. Ursula Straka	
HRCPD-6006	18 – 19 de octubre	Clase presencial. <i>Conflictos Ambientales, con enfoque en conflictos de acceso a la tierra e industrias extractivas.</i>	Profa. Olivia Sylvester	1 crédito
	21 al 24 de octubre	Actividades Virtuales	Profa. Ursula Straka	
HRCPD-6005	25 - 26 de octubre	Clase presencial. <i>Protección Internacional para Personas y Grupos de poblaciones Vulnerables, haciendo especial énfasis en los pueblos indígenas y Afro-descendientes</i>	Profa. Catherine Mc Kinley	1 crédito
	28 al 31 de octubre	Actividades Virtuales	Profa. Ursula Straka	

HRCPD-6008	01 – 02 de noviembre	Clase presencial.	Prof. Juan Carlos Sainz-Borgo	1 crédito
		<i>Experiencias comparadas en resolución de conflictos y responsabilidad para proteger</i>		
	04 al 07 de noviembre	Actividades Virtuales	Prof. Ursula Straka	
	21,22 y 23 de noviembre	Clase presencial. Taller de formación de formadores.	Profesora Heather Kertyzia	
	25 de noviembre al 13 de diciembre (3 semanas)	- Organización y replica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes. - Ejecución de actividades de capacitación en sus instituciones.		
	13 de diciembre a enero de 2020	-Preparación de registro final de calificaciones del diplomado y del taller. -Preparación de diplomas -Preparación evento de clausura -Preparación de informe final de la UPAZ al PNUD.		

	<p>Enero 2020</p> <p><i>La fecha exacta se definirá en conjunto con todas las instituciones involucradas al regresar del periodo de vacaciones de fin de año.</i></p>	<p>Ceremonia de clausura y entrega de certificados del diplomado y del taller.</p>		
--	---	--	--	--

Información personal y profesional de los profesores a cargo de cada una de las clases presenciales del diplomado, actividades en la plataforma virtual y del Taller de Formación de Formadores.

Profesor Juan Carlos Sainz-Borgo.

Nacionalidad: Venezolano-Español

Correo electrónico: jsainz@upeace.org

Estudios Realizados.

- Doctor en Ciencias. Mención Ciencias Jurídicas. (Mención Honorífica). Centro de Estudios de Postgrado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. (2006).
- Magister Scientiarum en Políticas Públicas. Universidad de Oxford. St. Cross College.(1998).
- Certificado en Estudios Diplomáticos. Universidad de Oxford. St.Cross College. (1997)
- Especialista en Derecho Internacional Económico y de la Integración, Centro de Estudios de Post-Grado. Universidad Central de Venezuela. (1995).
- Abogado. Egresado de la Universidad Central de Venezuela. (1992)

Experiencia laboral.

- Decano. Universidad para la Paz afiliada a la ONU. San José, Costa Rica, Enero – 2016 - actual.

- Decano para Cooperación Internacional. Universidad para la Paz afiliada a la ONU. San José, Costa Rica, Enero –Diciembre 2015.
- Decano para Asuntos Academicos. Universidad para la Paz afiliada a la ONU. San José, Costa Rica, Septiembre 2013 – Diciembre 2014.
- Profesor Asociado y Director del Departamento de Derecho Internacional y Derechos Humanos. Universidad para la Paz afiliada a la ONU. San José, Costa Rica, Septiembre 2010 – Septiembre 2013.
- Profesor de Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos y Jurisprudencia. Especialización en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Facultad de Jurisprudencia. Universidad del Rosario, Bogotá, 2015 - actual.
- Profesor Derecho Internacional Humanitario. Especialización en Cultura de Paz y Derecho Internacional Humanitario. Universidad Javeriana de Cali. Cali, Colombia, 2011 – actual.
- Profesor de la Cátedra de Derecho Internacional Humanitario. Maestría en Derechos Humanos. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, 2010 – 2013.
- Profesor Programa de verano de Relaciones Internacionales y Derechos Humanos. Universidad Alfonso X El Sabio, Instituto Berg. Otzenhausen – Madrid, Julio 2010 – actual.
- Investigador con rango de Profesor Asociado en la Cátedra de Derecho Internacional Público. Instituto de Derecho Público de la Universidad Central de Venezuela. Caracas 1999 - actual.
- Profesor de la Cátedra de Derecho Internacional Económico. Especialización en Derecho Internacional Económico y de la Integración. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Centro de Estudios de Postgrado. Universidad Central de Venezuela. Caracas 1998 - actual.
- Fulbright Scholar in Residence. Washington College of Law. American University. Washington D.C. Julio 2008 – Mayo 2009.
- Investigador. Centro de Estudios Estratégicos y Relaciones Internacionales CEERI. Universidad Metropolitana. Caracas. 2006-2009.
- Profesor de Integración Económica y Derecho Internacional Público. Academia Diplomática Pedro Gual. Ministerio de Relaciones Exteriores. Caracas 1999 - 2004.
- Profesor Titular de la Cátedra de Derecho Internacional Económico y Política Exterior. Escuela de Derecho. Universidad Metropolitana. Caracas 2005 - 2010.
- Profesor de la Cátedra de Derecho Internacional Económico. Escuela Nacional de Hacienda Pública. Caracas 2000 – 2002.
- Profesor de Geopolítica y Derecho Internacional. Academia Militar de Venezuela. Caracas 1999-2000.
- Profesor Seminario. Sistemas de Integración Económica en América Latina. Escuela de Estudios Políticos y Administrativos. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela Caracas 1996 – 1999.

- Investigador. Oficina de Investigación Históricas y Políticas. Congreso Nacional. 1988-1990.

Publicaciones:

10. Francisco Rojas Aravena, Juan Carlos Sainz-Borgo y Juan José Vasquez. **Global Perspectives on Conflict Resolution: Emerging conflicts and rethinking innovative solutions.** Ateneo de Manila University, University for Peace and the Nippon Foundation, 2017.

9. Thomas Boudreau, Juan Carlos Sainz-Borgo and Brian Polkinghorn (Editors). **Advances in International Law and Jurisprudence: Enhancing the Role of the Judiciary in the Rule of Law.** Elias Clark Group. Australia. 2017 (ISBN-10: 0992540941)

8. Juan Carlos Sainz-Borgo, Mihir Kanade, et all. (Editors) **Liber Amicorum In Honour of a Modern Renaissance Man His Excellency Guðmundur Eiríksson.** Upeace University Press. Costa Rica, 2017. (ISBN 9788131251256)

7. Arens, Helen; Rojas Aravena, Francisco y Sainz-Borgo, Juan Carlos (Editores). **Acceso a la Justicia en América Latina: Retos y Desafíos.** Ediciones de la Universidad para la Paz y Cooperación Alemana GIZ. San Jose, Costa Rica, 2015. (ISBN 978-9977-925-93-6)

6. Nicolás Boeglin, Julia Hoffmann y Juan Carlos Sainz-Borgo (Editores) **La Corte Penal Internacional: Una perspectiva latinoamericana.** Open Knowledge Series, University for Peace Press. Costa Rica, 2012. Edición en físico, Bogota, 2015.

5.-“Derecho Internacional Fluvial de Venezuela”. Serie Trabajos de Grado No. 14. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas 2008.

4.- “Lesía Humanidad y la Práctica del Estado Venezolano.” Serie Estudios de Derechos Humanos. Centro de Estudios de Derechos Humanos – Universidad Central de Venezuela – Unión Europea. Caracas, 2007.

3.- “Derecho Internacional y la Constitución de 1999” Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas, 2006.

2.- Área, Leandro, Guanchez, Álvaro y Sainz Borgo, Juan Carlos. **“Las Migraciones Internacionales en la Legislación Venezolana”.** Instituto de Altos Estudios Diplomáticos Pedro Gual. – Organización Internacional de las Migraciones. Serie Investigaciones No. 7. Caracas 2001.

1. "La Articulación de los Sistemas de Integración en América del Sur"
Editorial Lito-Jet Caracas.1996.



Profesora Ursula Straka

**** Profesora a cargo de la preparación y el desarrollo adecuado de los foros virtuales; además de otras actividades en la plataforma virtual a lo largo del diplomado.**

Nacionalidad: Venezolana

Correo electrónico: ursula.straka@opendeusto.es

Estudios realizados:

- 2018-actual Universidad de Deusto - España
Doctorado en Derechos Humanos: Retos éticos, sociales y políticos. En curso
- 2003 Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) - Venezuela
Master en Administración de Empresas
- 2000 Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) - Venezuela
Master de Políticas Públicas
- 1997 Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) - Venezuela
Abogado

Experiencia Laboral:

- 2005 – 2018 Universidad Católica Andrés Bello-Dirección de Postgrado área de Derecho
Coordinadora de Programas en Derechos Humano
Profesora de la Dirección de Postgrado de Derecho. Programa de Estudios Avanzados en Derechos Humanos.
- 2014-2017 Universidad para la Paz.
Especialista a cargo de las actividades virtuales en el portal web de la UPAZ de diferentes programas de estudios relacionados con derechos humanos y resolución de conflictos.
- 2016 Universidad Central de Venezuela
Profesora: Derechos Humanos y estados de excepción. Especialización en Derechos Humanos
- 2011 Universidad Católica Andrés Bello
Profesora: Materia: Gobernabilidad y Gerencia Pública. Programa de Formación en Valores y Cultura Ciudadana
- 2010 Universidad Católica Andrés Bello
Profesora: Materia: Ética, acción política y liderazgo para la transformación. Programa de Gobernabilidad y Gerencia Pública.
- 2009-2012 Universidad Nacional Abierta
Profesora: Materia: Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de Teoría y perspectiva de los Derechos Humanos. Especialización en Derechos Humanos.
- 2006-2011 Universidad Metropolitana
Profesora: Materia: Derechos Humanos. Escuela de Derecho.
- 2009-2010 Propaz

Elaboración y ejecución del programa “Incide y Decide

2005-2008	<u>Universidad Católica Andrés Bello-Centro de Derechos Humanos</u> Investigadora
2006-2008	<u>Universidad Católica Andrés Bello</u>
2003-2005	Coordinadora Operativa del Programa Andino de Derechos Humanos-Venezuela

Profesora Mónica Paniagua

Nacionalidad: Costarricense

Correo electrónico: mpzelada@gmail.com

Estudios realizados.

- Ago 2010 - May 2011: Universidad para la Paz
Master of Arts in International Peace Studies
- Ene 2009 - Ago 2010: Universidad Nacional, Instituto de Estudios Latinoamericanos
Magister en Derechos Humanos y Educación para la Paz (con honores, Cum Laude)
- Ene 2006 - Dic 2008: Universidad Latina de Costa Rica
BA en Relaciones Internacionales
- Dic 2016 ACNUR, UNDSS, Cursos en línea
Advanced Security in the Field; Basic Security in the field; UN Programme On The Prevention Of Harassment, Sexual Harassment and Abuse Of Authority Introduction to IPSAS; Protection Induction Programme.
- Nov 2011 The International Peace and Development Training Center (IPDTC), Cluj Napoca, Romania.
Advance Certificate Programme in Systemic Peace building, Conflictm Transformation and Post War Recovery and Reconciliation. The PCTR Programme is implemented in affiliation with the Peace Operation Training Institute’s Certificate of Training in United Nations Peace Support Operations (COTIPSO).
- Ago 2011 Cruz Roja, Costa Rica.
Asistente en Primeros Auxilios (avanzado)
- Abr 2011 University for Peace, San José, Costa Rica
Programme - Project Management
- Jul 2007 FH Kufstein Tirol, Austria.
University of Applied Sciences.
Doing Business in Latin America
Cross-Cultural Management
Leadership and International Strategy
Culture, Politics, Business and Terrorism in the Middle East
Analysis of International Competitiveness

Experiencia laboral.

- Ago 2017 – Actualidad
Profesora, Universidad para la Paz, Costa Rica. Responsable de desarrollar e impartir los cursos:
 - Curso Introductorio UPAZ de Formación sobre los Fundamentos de Estudios sobre Paz y Conflicto.
 - Curso El Sistema de las Naciones Unidas: Estructura Institucional y Curso Introductorio UPAZ.

- Abril 2018 – Actualidad.
Coordinadora de Programa, Universidad para la Paz, Costa Rica. Responsable de la implementación del Programa Humanitario implementado para la UPAZ y coordinado por ACNUR. Los deberes incluyen: Coordinar el desarrollo y ejecución del proyecto; supervisar el desempeño y las funciones realizadas por las personas que trabajan en el proyecto; monitorear la situación de los beneficiarios con los profesionales que trabajan en el proyecto; documentar e informar el estado del proyecto y el progreso de la población beneficiaria. Al mismo tiempo, coordinar otros proyectos del Oficina de Administración de proyectos para la universidad.

- Abr 2015 - Abr 2018
Oficial de Cooperación Internacional, Universidad para la Paz, Costa Rica. Responsable de apoyar al Rector y al Decano en el desarrollo de proyectos, esfuerzos de recaudación de fondos y asociaciones institucionales y manejar los programas asignados por el Decano. Punto focal del proyecto "Impulsar el avance de las mujeres en temas relacionados con la paz: Fortalecimiento de herramientas para la educación de las mujeres" con UNODA. Los deberes incluyen: manejar todas las cuestiones relacionadas con la implementación del proyecto de cooperación con UNODA; desarrollar y preparar propuestas y acuerdos que se enviarán a posibles donantes en coordinación con otras oficinas / programas de la UPAZ; contribuir a la preparación y ejecución de un plan de recaudación de fondos; Funcionar como punto de contacto para nuevas asociaciones universitarias.

- Sep 2015 - Dic 2015
Asociada de campo; Nonviolent Peaceforce, Myanmar. Responsable de coordinar el proyecto "Mejora de la participación y la capacidad de las mujeres para monitorear el alto al fuego y mejorar la protección en el proceso de paz". Los deberes incluyen: Brindar apoyo técnico, incluida la tutoría y el desarrollo de capacidades para contrapartes locales asociadas y monitores asociados a nivel de aldea y municipio; mantener y mejorar las relaciones internas (dentro del proyecto que involucran al socio de implementación local) y externas para el proyecto a nivel estatal; administrar todas las actividades relacionadas con la oficina de campo y los presupuestos administrativos.

- Sep 2014 - Abr 2015
Consultora de Cooperación Internacional; Universidad para la Paz, Costa Rica. Responsable de apoyar al Rector en el desarrollo de proyectos, esfuerzos de recaudación de fondos y asociaciones institucionales. Los deberes incluyen: impartir seminarios de análisis de conflictos y estudios de casos a estudiantes de Javeriana para el Mes de Javeriana en la UPAZ.
 - Desarrollar y preparar propuestas y acuerdos que se enviarán a posibles donantes en coordinación con otras oficinas / programas de la UPAZ; contribuir a la preparación y ejecución de un plan de recaudación de fondos; emprender investigaciones sobre posibles fuentes de financiamiento. Oficial de Admisiones, Departamento del Decano de Asuntos Académicos; Universidad para la Paz, Costa Rica. Responsable del desarrollo de nuevos proyectos sobre desarme y no proliferación y otros, así como asociaciones con gobiernos e

instituciones para proyectos de educación superior; Desarrollar ideas de reclutamiento y gestionar la admisión de los programas presenciales. Los deberes incluyen: dar charlas a estudiantes sobre UCP, HHRR, PK y estudios de paz, desarrollar propuestas, líneas presupuestarias y notas conceptuales, hacer informes sobre admisiones y reclutamiento, y asistir a reuniones en CR y otros países para futuros proyectos.

- Feb 2012 - Mar 2013
IPO (oficial de protección internacional), Nonviolent Peaceforce, Sudán del Sur: Responsable de la ejecución del proyecto de facilitación de paz en Jonglei bajo UNHCR Emergency Response. Responsabilidades: negociar para monitoreo de civiles en procesos de desarme, establecer y apoyar mecanismos de protección comunitaria, monitorear sistemas de protección, violencia y conflictos, coordinar con autoridades locales y ONG para asegurar que otros involucrados en protección estén plenamente informados sobre la situación de los desplazados internos y otras personas afectadas en la región. Responsabilidad administrativa y financiera para las actividades del equipo.
- Ene 2011 - Ene 2012
Asistente en Primeros Auxilios, Cruz Roja Costarricense: Evaluación de pacientes.

Profesora Elisabeth Navarro

Nacionalidad: Española.

Correo electrónico: elisabet.navarro@undp.org

Actualmente radicando en Honduras.

Estudios realizados.

- Agosto 2017- Diciembre 2019
Master of Arts: Sustainable peace in the contemporary world. Universidad para la Paz de Naciones Unidas (education superior en línea).
- Barcelona, España- Oct.2015-Jun.2016
Posgrado en Cultura de Paz.
Educación para la paz, análisis de conflictos y construcción de paz. Escola de Cultura de Pau. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Barcelona, España- Sept.2005-Feb.2010
Diplomado en Trabajo Social. Universidad de Barcelona.
- Abril-Mayo 2019
Formación de formadores para mediadores internos Clingendael Academy- The Hague, Netherlands.
- Diciembre 2016
Negociación y mediación en diálogos y procesos de paz
Clingendael Academy- The Hague, Netherlands.

- Nov.-Dic 2016
Taller de habilidades de negociación y mediación UPEACE, online

Experiencia laboral.

- Mayo 2018- actualidad.

Especialista en prevención de conflictos y construcción de paz. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD, Tegucigalpa, Honduras.

- Subcoordinadora de la Secretaría Técnica del Diálogo Político.
- Asistencia técnica a instituciones del Estado para fortalecer sus capacidades de prevención y resolución de conflictos.
- Diseño y facilitación de talleres en análisis de conflictos, negociación, mediación y diálogo. -Implementación del enfoque de mediación interna a nivel nacional y local.

- Marzo 2016- Mayo 2018. La Moskitia y Tegucigalpa, Honduras.

Coordinadora Proyecto de Construcción de Paz. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD.

- Implementación del enfoque de mediación interna.
- Preparación y facilitación de 25 talleres de prevención de conflictos a instituciones de gobierno y líderes de pueblos indígenas.
- Elaboración de análisis del conflicto y matriz de cambio.
- Desarrollo y publicación de 2 manuales formativos y dos manuales para el capacitador en prevención y resolución de conflictos.
- Gestión del proyecto.

- Bogotá- Colombia Enero-Diciembre 2014.

Coordinadora International Action for Peace-IAP Colombia

- Coordinación de misiones con las organizaciones de derechos humanos acompañadas en zonas de conflicto.
- Elaboración y ejecución del plan de incidencia política y plan de seguridad
- Representación de la organización a nivel nacional.
- Gestión y formación del equipo de voluntariado -Gestión de los proyectos y de la organización.

- Barrancabermeja, Colombia Sept2012- Agosto 2013.

Observadora internacional de derechos humanos- IAP.

- Misiones de observación en 5 regiones, “zonas rojas”, de Colombia
- Redacción de informes de derechos humanos y orden público.
- Giras de incidencia política.
- Elaboración de análisis de coyuntura del Norte de Santander

- Barcelona- España Sept2009- Enero 2010.

Prácticas de Trabajo Social- SOS Racisme Catalunya

- Asesoramiento de derechos de los migrantes y seguimiento de los casos de denuncia.

- Realización protocolo de actuación social
 - Elaboración de base de datos de recursos sociales en Catalunya
-

Profesor Josué Padilla Eveline.

Nacionalidad: Hondureño

Correo electrónico: jpadillaeveline@hotmail.com

Estudios Realizados.

- Máster en Derecho Constitucional.
Universitat de València. 2015-2017.
- Postgrado de Especialización en Justicia Constitucional, Interpretación y Aplicación de la Constitución.
Universidad de Castilla – La Mancha. 2017.
- Licenciado en Derecho con el título de Abogado.
Universidad Católica de Honduras. 2009-2013.
- XXXV Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos: “Gestiones institucionales transparentes y lucha contra la corrupción” Un enfoque desde los Derechos Humanos.
Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2017. San José, Costa Rica.
- Curso de la Metodología THEMIS.
Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2017. Tegucigalpa, Honduras.
- Curso de Funcionarios de Estado.
Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2016. San José, Costa Rica.
- Curso en Las Modalidades de Reparación en la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
Universidad Carlos III de Madrid y Fundación Peces-Barba. 2015.
- Curso en Procedimiento y Jurisdicción de la Corte y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
Universidad Carlos III de Madrid y Fundación Peces-Barba. 2015.
- Curso en el Derecho al Debido Proceso en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
Universidad Carlos III de Madrid y Fundación Peces-Barba. 2015.
- Curso en los Derechos de la Información Pública, Transparencia y Participación Ciudadana en el Marco Constitucional y Autonómico; la Responsabilidad Social Pública.
Universidad Carlos III de Madrid y Fundación Peces-Barba. 2015.

Experiencia Laboral.

- Letrado de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de febrero de 2016 a la fecha.
- Profesor de la facultad de derecho de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), en CEUTEC, de abril de 2018 a la fecha.
- Facilitador de la Escuela Judicial de Honduras, de abril de 2017 a la fecha.
- Facilitador para la Procuraduría General de la República, en 2016.
- Relator Técnico en la Secretaría de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de junio de 2014 a febrero de 2016.
- Escribiente III del Juzgado de Letras Civil del departamento de Francisco Morazán, en el Centro de Justicia Civil del Poder Judicial, de abril de 2013 a mayo de 2014.

Publicaciones.

- ***La Constitución de Honduras***, co-autor junto a Joaquín A. Mejía Rivera y Ana Alejandrina Pineda H., libro publicado como parte de la colección Sistemas Constitucionales Iberoamericanos, dirigida por Pablo Pérez Tremps y Alejandro Saiz Arnáiz, en publicación con Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
 - ***“La jurisdicción constitucional en Honduras”***, co-autor con Rafael López Murcia, en la obra denominada *Jurisdicción Constitucional en América Latina. Un enfoque desde el Ius Constitutionale Commune*, editado por Armin von Bogdandy, Jesús María Casal, Mariela Morales Antoniazzi y Magdalena Correa Henao, publicada por la Universidad Externado de Colombia y el Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law, Bogotá, 2019, pp. 325-366.
 - ***“Los derechos de la naturaleza en la justicia constitucional hondureña”***, co-autor con Erick Mejía Álvarez, en la obra denominada *Obligaciones internacionales del Estado de Honduras en materia de derechos humanos y bienes naturales*, coordinado por Joaquín A. Mejía R., Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 2018, pp. 372-396.
 - ***“El Control de Convencionalidad en Honduras. Avances y Desafíos”***, co-autor con Joaquín Méjia Rivera, en la obra denominada *El Control de Convencionalidad en México, Centroamérica y Panamá*, coordinado por Joaquín A. Mejía R., José de Jesús Becerra R. y Rogelio Flores, Editorial Casa San Ignacio/Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 2016, pp. 74-98.
-

Profesora Carmen Faucheux

Nacionalidad: Española

Correo electrónico: carmen.faucheux@undp.org

Estudios realizados.

- 2015 – 2016: Master en Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo.
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España.
- 2006 – 2009: Licenciatura en Ciencias Políticas y Admón. Pública.
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España

Instituto Superior de Ciencias Sociales y Políticas. Lisboa, Portugal.

Universidad Autónoma de Barcelona. España.

Experiencia laboral.

- Feb. 2019 - Actualidad.

Coordinadora de Oficina de Proyectos de las Naciones Unidas en la Moskitia PNUD Honduras.

- Gestión, ejecución y seguimiento del proyecto “Fortalecimiento de las OSC para el ejercicio pleno de los DDHH y la Auditoría Social en La Moskitia”.
- Coordinación del equipo de proyecto en terreno y en sede.
- Elaboración de informes técnicos de ejecución de actividad, planes operativos anuales y control presupuestario.
- Apoyo a la formulación de la segunda fase del proyecto.
- Integración de los enfoques de GED, DDHH e interseccionalidad en las actividades y documentos de conocimientos creados en el marco del proyecto.

- Dic. 2017 Ene. 2019

Responsable de los portafolios Género y Juventud , PNUD Túnez.

- Formulación y gestión de proyectos para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y jóvenes.
- Análisis, orientación y monitoreo de la integración de la perspectiva de género y/o juventud en las iniciativas y actividades del PNUD Túnez.
- Desarrollo e implementación de actividades específicas para promover el rol de las mujeres y los/as jóvenes en el desarrollo.
- Coordinación de la iniciativa regional “Youth Leadership Programme IV” (YLP4), en Túnez para la contribución de los/as jóvenes a los ODS.

- May 2017 Nov. 2017

Punto Focal de la Cooperación Descentralizada “Proyecto de apoyo al desarrollo local”, PNUD Túnez.

- Identificación, elaboración y ejecución de proyectos “quick-win” para impulsar el desarrollo sostenible de la economía local.
- Articulación y fortalecimiento de relaciones estratégicas de partenariado a nivel local, nacional e internacional.
- Integración de la perspectiva de género en las estrategias de planificación urbana y gobernanza local de 9 ciudades tunecinas.
- Coordinación de la iniciativa regional “Youth Leadership Programme III” (YLP3) en Túnez.

- Sept. 2015 Mayo 2017

Asesora en defensa de Derechos Humanos “Programa de Familias Colaboradoras”, ONG Crecer Con Futuro España.

- Elaboración de la estrategia de sensibilización y visibilización de la violación de derechos de la infancia y adolescencia desfavorecida en Andalucía.
- Refuerzo de las capacidades del equipo directivo y del equipo técnico de la ONG en materia de protección de menores
- Formación sobre los derechos y garantías legales de los menores del sistema de protección de menores en Andalucía.

- Sept 2011 Dec 2012

Coordinadora de proyecto de cooperación internacional “Educar para transformar”, Educación para el desarrollo. ONG Crecer con Futuro España/Paraguay.

- Elaboración e implementación del Proyecto en centros de educación formal et informal en Sevilla y Encarnación.
- Movilización de fondos y gestión presupuestaria.
- Desarrollo y consolidación de las relaciones entre la ONG, y los actores públicos y privados implicados a nivel nacional e internacional.

Profesor Francisco Rojas Aravena

Nacionalidad: Chileno

Correo electrónico: frojas@upeace.org

Estudios realizados:

- Universidad de Utrecht, Holanda: Doctor en Ciencias Políticas.
- FLACSO: Especialista en Relaciones Internacionales, Integración, sistema político latinoamericano, negociaciones – teoría y práctica - y Seguridad y Defensa Internacional.

Experiencia Laboral:

- Rector de la Universidad para la Paz desde el año 2013 a la actualidad.
- Secretario General de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) entre 2004-2012.
- Director de FLACSO-Chile entre 1996-2004.
- Profesor de Relaciones Internacionales, Seguridad Internacional y Negociación en diversas universidades de la región y fuera de ella, incluyendo la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) y la Universidad de Stanford en su campus de Santiago, Chile.
- Como profesor Fulbright, se desempeño en el Centro Latinoamericano y del Caribe (LACC por sus siglas en inglés) de la Universidad Internacional de Florida.

- Profesor invitado del Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad de Chile y de la Academia Diplomática “Andrés Bello” en Chile.
- A lo largo de su carrera profesional, ha efectuado trabajos de asesoría y consultoría para diversos organismos internacionales y gobiernos de la región iberoamericana.
- Forma parte de varios Consejo Editoriales de Revistas profesionales, entre otras *Foreign Affairs Latinoamérica* (México), *Pensamiento Iberoamericano* (España); y *Ciencia Política* (Colombia). Es autor y editor y ha publicado un gran número de libros y ha contribuido extensamente con capítulos en otros tantos. Sus artículos se han publicado en la región y fuera de ella y se han traducido a varios idiomas.
- En el 2016 recibió el “Premio Nacional Malinali” de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Los gobiernos de Costa Rica, República Dominicana y de Paraguay lo condecoraron, en el año 2012, por sus aportes de la Integración y las relaciones entre los países de América Latina y el Caribe.

Profesora Olivia Sylvester.

Nacionalidad: Costarricense.

Correo electrónico: osylvester@upeace.org

Estudios realizados:

- Ph.D. en Manejo de Recursos Naturales, Resources Institute, University of Manitoba, Canadá - 2016
- Certificado en Enseñanza en Educación Superior, University of Manitoba, Canadá - 2014
- M.Sc. con Honores, en Ciencias Biológicas, Universidad de Costa Rica, Costa Rica - 2009
B.Sc. en Ciencias Biológicas, University of Calgary, Canadá - 2004

Experiencia Laboral:

- Universidad para la Paz, Directora y Profesora del Departamento de Medio Ambiente y Desarrollo.
- Long Island University (Adjunct), Programa de Estudios Globales, Sede Costa Rica.
- Universidad Para la Paz, Ciudad Colon, Costa Rica 2015-actualidad
 - Sustainable Agriculture Research Methods Food Security Climate Adaptation and Justice Métodos de Investigación Fundamentos de Medioambiente y Desarrollo Sostenible
- Long Island University, Costa Rica Campus 2018- actualidad
 - Ecology and Environment
- Pontificia Universidad Javariana, Colombia 2016- actualidad
 - Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Universidad EAN, Colombia 2017 Género y Desarrollo Sostenible.

- University of Manitoba, Winnipeg, Canada 2010-2011: Human Dimensions of Natural Resources and Environmental Management Organización de Estudios Tropicales, Costa Rica 2009-2010 Biología Tropical Universidad de Costa Rica
- 2007-2009 Botánica Agrícola. Cursos en línea de la Universidad para la Paz, Costa Rica: Climate Adaptation and Justice (2017-actualidad) Gender, Environment, and Development (2018) Food Security(2019)
- Universidad para la Paz, Costa Rica: Curso en línea “Climate Adaptation and Justice” (2017-actualidad)
 - Gender, Environment, and Development (2018) Food Security(2019)
- Union Internacional para la Conservacion de la Naturaleza (UICN) Pueblos Indígenas y Cambio Climatico IUCN, Switzerland febrero 2014 a septiembre 2016
- Intellectual Property Issues in Cultural Heritage Project Simon Frasier University, Vancouver, Canadá julio 2014 a agosto 2015
- Revisión de manuscritos académicas/científicas: Journal of Environmental Management, Human Ecology, Journal of Ethnobiology and Ethnomedicine, Ecology and Society, Journal of Sustainability Education.
- Comité de Ética en Investigación (Directora), Universidad para la Paz, 2015- actualidad
- Comité Académica (Miembro), Universidad para la Paz, 2019-actualidad
- Comité Doctoral (Miembro), Universidad para la Paz, 2016-actualidad
- Comité del Manejo del Programa de Manejo de la Maestría sobre Cooperación y Diplomacia sobre Recursos Hídricos Sociedad Latinoamericana de Etnobiología (SOLAE), Miembro 2015- actualidad
- IPinCH Proyecto sobre Propiedad Intelectual en Estudios de Cultura, Miembro 2014-actualidad
- POLIS Proyecto sobre Gobernanza Ecologico, Miembro 2014-actualidad
- Sociedad Internacional de Etnobiología, Miembro 2012-actulalidad
- Sociedad Internacional de Etnobiología Miembro de la Junta Directiva, 2012- 2014 UICN Comisión sobre Política Ambiental, Social y Económica (CEESP) miembro, 2011 – actualidad

Profesora Catherine Mc Kinley

Nacionalidad: Costarricense.

Correo electrónico: catherine_mckinley@hotmail.com

Estudios realizados:

- 2009 Bachiller en Relaciones Internacionales, Grado obtenido en la Universidad Latina de Costa Rica
- 2012 Licenciatura en Relaciones Internacionales con Énfasis en Política Exterior y Diplomacia. Grado obtenido en la Universidad Nacional de Costa Rica UNA

- 2016 Maestría en Gerencia de Proyectos. Grado obtenido en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología ULACIT
- 2017- actualmente Estudiante de la Maestría en Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Universidad para la Paz UPEACE
- 2018 Diplomado en Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Universidad para la Paz UPEACE
- 2018 Especialidad en Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Universidad para la Paz UPEACE

Experiencia Laboral:

- 2009- 2011 Asociación para el Desarrollo de las mujeres negras costarricenses.
 - Asistencia y seguimiento al Proyecto: Afrodescendiente en el Censo de Costa Rica 2011 del Centro de Mujeres Afro y la oficina Nacional de UNICEF Costa Rica, 2011.
 - Asistencia en el Proyecto: Programa Regional de Coordinación de Genero del Centro de Mujeres Afro y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola FIDA, 2009-2010.
 - Asistencia en la coordinación y producción de la Revista: Afrodescendientes en los Censos del siglo XXI: Las Caras afro de las Américas y el Caribe” Volumen I, II Y III. Así como de las publicaciones: Afrodescendientes en los Censos de las Américas: visibilidad estadística y Reporte sobre la situación de los Afrodescendientes en las Américas y el Caribe.
- 2010- 2013 Instituto Afrodescendiente para el Estudio, la Investigación y el Desarrollo Área de Gestión de Proyectos: apoyo en las labores de coordinación del proyecto Análisis y seguimiento Institucional de los y las Afrodescendientes en los Censos de las Américas- Proyecto en Coordinación con la AECID.
- 2013- 2018 Asociación para el Desarrollo de las Mujeres Negras Costarricenses (Centro de Mujeres Afrocostarricenses).
 - Coordinadora del proyecto Políticas públicas, censos y estadísticas para la inclusión de las personas afrodescendientes en América Latina y el Caribe en el marco del Decenio Internacional de los afrodescendientes- AECID, octubre 2017- febrero 2018.
 - Coordinadora del proyecto cultural Grannies: Uso ancestral de plantas medicinales en mujeres afrodescendientes, agosto- diciembre 2017
 - Coordinadora Logística del V Encuentro de Parlamentarios, parlamentarias y líderes políticos afrodescendientes de las Américas y el Caribe, 2016.
 - Coordinadora del proyecto Interaprendizaje y conocimiento en la ILC- ALC para la promoción de la gobernanza responsable de la tierra centrada en las personas: Gobernanza de la tierra para las personas afrodescendientes en Centroamérica. International Land Coalition, 2016
 - Sub coordinadora del Proyecto: Políticas Públicas de inclusión para mujeres y comunidades afrodescendientes de América Latina y el Caribe- AECID, 2015- 2017.
 - Coordinadora del Proyecto Terra Mujer Costa Rica- International Land Coalition- CINEP, 2014.

- Asistencia en el Proyecto: Mujeres y Jóvenes Afrodescendientes en la Integración Centroamericana- FLACSO- SICA- UE- PNUD, 2013- 3 2014.
 - 2016-2018 Directora Ejecutiva de la Asociación para el Desarrollo de la Mujer Negra Costarricense (marzo 2016 – febrero 2018)
 - 2018 Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica Despacho de la Diputada Epsy Campbell Barr Asistente de Despacho, Febrero- Abril
 - 2018 Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica Despacho de la Vicepresidenta y Canciller Asesora de la Ministra Epsy Campbell Barr, Mayo- Octubre 2018
 - 2019 Consultora Individual Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA Consultoría: Acelerando la acción global para el cumplimiento de derechos de las personas afrodescendientes en América Latina, abril 2019 a octubre 2019.
-

Profesora a cargo del taller de formación de formadores.

Profesora Heather Kertyzia.

Nacionalidad: Canadiense.

Correo electrónico: hkertyzia@upeace.org

Estudios realizados:

- Doctorado, Educación para la Paz, Universidad de Otago, Nueva Zelanda
- M.A., Estudios Internacionales de Paz y Conflictos, Centro Universitario Europeo para Estudios de Paz, Austria.
- M.A., Estudios Hispánicos y Estudios de Paz, Universidad McMaster, Canadá

Experiencia Laboral:

- 2018- Actualmente: Jefe del Departamento de Estudios de Paz y Conflicto de la Universidad para la Paz (UPAZ)
- 2017 – 2018 Profesora del Departamento de Estudios de Paz y Conflicto de la Universidad para la Paz (UPAZ)
- 2014 – 2017: profesor asistente en la Universidad Estatal de California, Dominguez Hills.

Experiencia internacional:

Colombia, Nueva Zelanda, Australia, Austria, Escocia, Canadá y en Centroamérica en diferentes áreas como ser educación crítica para la paz, análisis interseccional, enfoques posteriores al desarrollo, género y construcción de paz local, e investigación de acción participativa.

Nota de prensa:

<http://bit.ly/2ZPPSxI>

Fotos:

<https://drive.google.com/drive/folders/15gO1dMsd0KDm2CHKwHT98QtCYWQ59MbR>

Tweets:





PNUD_Honduras @PNUDHN · 9 ago.

El Diplomado está dirigido a 30 funcionarios de distintas secretarías e instituciones del Estado involucradas en prevención y resolución de conflictos, para desarrollar una comprensión crítica y análisis de causas fundamentales de conflictos bit.ly/2ZPPSxl

PNUD_Honduras @PNUDHN · 9 ago.

En alianza con @UPEACE y @UNITEC_hn, y con apoyo del Fondo de @UNPeacebuilding, damos inicio al Diplomado en Resolución de Conflictos, Paz y Desarrollo para fortalecer las capacidades en prevención y gestión de conflictos con enfoques de derechos, género y protección.

@ONUHN



🗨️ 1 ❤️ 2 📤 📺

Retwitteaste



Richard Barathe @RichardBarathe · 9 ago.

Hoy hemos inaugurado el Diplomado en Resolución de Conflictos, Paz y Desarrollo que fortalecerá capacidades en mediación con un enfoque en #DDHH con apoyo financiero de @UNPeacebuilding @MAFranchéUN

Más de 16 instituciones de gobierno y soc civil serán parte de esta capacitación



CONADEH y Secretaría de Derechos Humanos

🗨️ 11 ❤️ 22 📤



Secretaría de Derechos Humanos @sedhHonduras · 9 ago.

Gobierno academia y cooperantes se unen para formar servidores públicos en prevención de conflictos

@JuanOrlandoH

sedh.gob.hn/noticias3/441-...



3

5





NOTA LOGISTICA

PROYECTO DE APOYO AL PROCESO DE DIÁLOGO (00110799) PROYECTO PREVENCION Y GESTION DE CONFLICTOS (00114471)

En el marco de los proyectos 1) "Apoyo al Proceso de Dialogo Nacional y al Fortalecimiento de Espacios de Diálogos Inclusivos para Resolver Conflictos en Honduras" y 2) "Apoyo al Fortalecimiento de las Capacidades de Actores Nacionales y Territoriales en Prevención y Gestión de Conflictos" se tiene programado en el Plan de Trabajo de la Nota Conceptual de Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH), Actividad 1, subactividad 1.3 que dice: Formar y capacitar líderes locales como facilitadores/mediadores locales para la prevención, manejo y resolución de conflictos en los Municipios de Bienestar Solidario (MBS).

En base a lo anterior se están programando acciones específicas para el cumplimiento de estas actividades tales como la realización de 18 jornadas de capacitación para los 36 MBS, las cuales se desarrollarán una en cada departamento teniendo como sede el municipio que presente las mayores opciones y oportunidades para el desarrollo logístico de los talleres, debiendo con este mecanismo movilizar los participantes del segundo municipio al lugar donde se estará impartiendo la capacitación; debido a esto se tendrán que realizar pagos de gastos de viaje a los participantes de SILOP, Redes Multisectoriales y Auditoría Social de las comunidades de los MBS que se estarán movilizando de un municipio a otro.

Basándonos en estos acuerdos entre PNUD y CONADEH, y para poder llevar a cabo con éxito la ejecución de los talleres, en la parte logística, administrativa y financiera se ha establecido el trabajar bajo los siguientes parámetros, tomando como base tanto los lineamientos de PNUD y por parte del CONADEH el "Manual de Viáticos y Otros Gastos de Viaje para Funcionarios y Empleados del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.

PROCESO Y MANEJO DE LOS PAGOS

UTILIZACION DEL FONDO

La Administración de estos gastos estará a cargo de PNUD, para lo que se contratarán como personal de apoyo temporal 3 asistentes administrativos y serán responsables del buen manejo y uso de los fondos. Y no podrá destinar para otros usos que no sean los detallados en la solicitud y los cuales solamente pueden ser para los gastos que se generen en los talleres.

GASTOS APROBADOS PARA EL DESARROLLO DE LOS TALLERES

- Viáticos a personal local de CONADEH que asistirán a los talleres (1 delegado, 1 promotor, 1 motorista) (en base al "Manual de Viáticos y Otros Gastos de Viaje para Funcionarios y Empleados del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos", que en su capítulo III, Artículo 9, incisos a), b), c) y d)
- Logística del Taller, que incluye:
 - o Alimentación (almuerzos y coffe breaks)

RIF

Rebello
Sheryl Ann B
6/9/10/2014



- Renta de local (en algunos municipios CONADEH dará apoyo facilitando locales para desarrollar los talleres)
- Sistema audio visual
- Combustible para los vehículos que dispondrá CONADEH para traslado de su personal.
- Viáticos a los participantes al taller (SILOP, Redes multisectoriales y auditoría social) (Monto tomado del "Manual de Viáticos y Otros Gastos de Viaje para Funcionarios y Empleados del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos", que en su capítulo II, Artículo 8, inciso c) Gastos de Subsistencia e inciso e) Otros Gastos de Viaje; y Capítulo III, Artículo 9, inciso D), numeral 3 que en sus partes dice: GASTOS DE SUBSISTENCIA PARA MISIONES DENTRO DEL DEPARTAMENTO, VIAJE DE UN DIA A OTRO (PERNOCTACION, VALORES EN LEMPIRAS.), presentando una tabla de valores asignados a gastos de alimentación y pago de hospedaje que en su total suman Novecientos Sesenta Lempiras Exactos (L. 960.00), pero debido a las dificultades en algunos municipios y otras consideraciones de seguridad y traslados se define este pago a los participantes con un valor de MIL LEMPIRAS EXACTOS (L. 1,000.00)
- Pago de transporte a los participantes contra presentación de facturas y boletos de transporte entregados al asistente administrativo (estimado de TRESCIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L. 300.00) reconocidos de la siguiente manera: CIENTO CINCUENTA LEMPIRAS (L. 150.00) por gastos de Transporte de venida y CIENTO CINCUENTA LEMPIRAS (L. 150.00) por gastos de transporte de regreso, monto que incluye transporte urbano e interurbano).
- Teniendo como excepción por el alto costo de vida en los departamentos de Gracias a Dios e Islas de la Bahía de reconocer un valor máximo de pago de gastos de subsistencia de MIL TRESCIENTOS LEMPIRAS exactos (L.1,300.00); así como el valor de transporte que es de acuerdo con los medios que en esas zonas existen y el costo es mas alto a la cifra establecida para el resto de los municipios.
- Costo de materiales y copias a utilizar en los talleres.

MONTOS

El o los montos ya establecidos o que se generen durante el desarrollo de los talleres, podrá aumentarse o disminuirse con base en los requerimientos de la oficina o de la persona responsable de su uso y administración.

Para cualquier incremento debe presentarse una justificación con base que justifiquen la necesidad del incremento.

MANEJO DEL PRESUPUESTO

El presupuesto, así como los documentos soporte para las liquidaciones correspondientes estarán bajo la custodia de los asistentes administrativos contratados por PNUD. La documentación que se utilizará para el reporte de los pagos generados será:

- Planillas de pago de gastos de subsistencia (alimentación, hospedaje, transporte)
- Recibos y facturas con todos los requisitos legales exigidos por la leyes gubernamentales y políticas internas de PNUD.
- Listas de asistencia originales de cada taller.



- Bitácora original de registro de kilometraje de los vehículos de CONADEH a quienes se les dará reembolso de gastos de combustible. (Proporcionara personal de CONADEH respectivo).
- Facturas originales de pago de combustible.
- Fotografías que cada asistente administrativo tomara en los talleres.
- Informe de misión que cada asistente debe presentar.

REQUISITOS DE LOS COMPROBANTES

Cada asistente administrativo será responsable y se asegurará que los comprobantes cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Estar emitidos a nombre de PNUD o en su defecto el nombre corto de los proyectos: Apoyo al Dialogo / Prevención y Gestión de Conflictos cuando así se requiera.
- b) Numero de Registro Tributario Nacional (RTN)
- c) Numero de factura y/o Recibo correlativo establecido por el proveedor.
- d) Estar elaborados en lápiz tinta / a computadora / o máquina de escribir.
- e) Que no contengan borrones ni tachaduras.
- f) Que contengan evidencia que los documentos hayan sido revisados.
- g) Que contengan la fecha de emisión o erogación del gasto.
- h) Que los documentos sean originales.
- i) Estamparles un sello de cancelado al momento de pagarlos (en los casos que corresponda de acuerdo a las zonas o departamentos donde se realizaran las gestiones administrativas).
- j) En caso de recibos emitidos por un proveedor individual, deberá adjuntarse copia de la tarjeta de identidad y poner su nombre y firma claramente.
- k) Para las facturas de combustible que se reembolsara a CONADEH, deben reflejar además de los requisitos anteriores: cantidad de galones de combustible, precio unitario de galón de combustible, modelo y placa del vehículo.

OTROS

Cada asistente administrativo será encargado de liquidar los fondos asignados, Presentar la liquidación de los fondos incluyendo la devolución del efectivo y documentos pertinentes, pagar cualquier faltante pendiente a los proveedores de bienes y servicios durante las actividades.

Se presenta esta Nota Logística con los acuerdos establecidos entre las partes PNUD y CONADEH para los fines que se estimen convenientes en cada proceso administrativo financiero correspondiente a las actividades con los Municipios de Bienestar Solidario durante el mes de noviembre del año 2019.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, a XXXXXX días del mes de septiembre de 2019

Firma:

Nombre:

Roly Davila

Cargo:

Asesor Electoral / Gerente de Proyectos

Nº	Detalle de Gastos	Facilitador 1	Facilitador 2	Facilitador 3
1	Viaticos Personal Capacitador CONADEH	L 33,500.00	L 37,725.00	L 57,150.00
2	Alimentacion (Almuerzos y Coffe Break)	L 76,500.00	L 76,500.00	L 70,500.00
3	Local	L 9,000.00	L 9,000.00	L 9,000.00
4	Audio	L 12,000.00	L 12,000.00	L 12,000.00
5	Combustible	L 14,400.00	L 14,400.00	L 14,400.00
6	Viaticos Participantes	L 90,000.00	L 90,000.00	L 90,000.00
7	Planilla Transporte	L 31,500.00	L 36,000.00	L 36,000.00
8	Viaticos PNUD	L 74,338.37	L 65,760.86	L 89,176.46
9	Renta Vehiculo	L 31,426.20	L 31,426.20	L 31,426.20
10	Viatico Motorista Renta	L 33,274.80	L 33,274.80	L 33,274.80
11	Boletos Aereos Gracias a Dios	L -	L -	L 25,510.68
12	Boletos Aereos a Roatan	L -	L -	L 14,788.80
13	Materiales / Copias	L 18,000.00	L 18,000.00	L 18,000.00
TOTALES Lps.		L 423,939.37	L 424,086.86	L 501,226.94
TOTALES \$		\$ 17,199.75	\$ 17,205.73	\$ 20,335.40
				L 1,349,253.18
				\$ 54,740.88

SUMA TOTAL
GASTOS

R18



Taller de desarrollo de capacidades de redes multisectoriales y SILOP de los Municipios de Bienestar Solidario para el análisis y gestión del conflicto- CONADEH

Contexto: El Comisionado Nacional de Derechos Humanos-CONADEH, siguiendo sus atribuciones institucionales, atiende las situaciones de conflictividad social, no solamente como observador y garante de los derechos humanos si no que, en muchas ocasiones, se le requiere facilitar el acercamiento entre las partes en conflicto.

El PNUD, desde el 2016 ha venido desarrollando varios procesos de fortalecimiento de capacidades para la prevención de conflictos del equipo del CONADEH a nivel central y departamental con lo cual se ha logrado establecer una capacidad mínima presente en esta institución. A raíz de las capacitaciones y de los nuevos retos que el país afronta en materia de derechos humanos, el CONADEH identificó la necesidad de llevar estas capacitaciones al nivel local como parte de la Estrategia de Municipios de Bienestar Solidario, para contribuir al desarrollo de capacidades y mecanismos locales de resolución de conflictos.

En ese sentido, el PNUD, como parte del apoyo al CONADEH para el fortalecimiento de capacidades para la prevención y atención a la conflictividad, presenta la siguiente propuesta formativa de 1.5 días para los miembros de las redes multisectoriales y del SILOP de los Municipios de Bienestar Solidario, la cual ha sido elaborada a raíz de las peticiones de la institución.

Objetivo:

1a jornada: el conflicto y su análisis

- Desarrollar el concepto de conflicto, visión negativa y positiva/constructiva.
- Concienciar sobre la importancia de comprender y analizar bien un conflicto como paso esencial y previo a la planificación de cualquier intervención.
- Analizar el contexto de un conflicto conocido o vivido por los participantes al taller.
- Introducir a los participantes las principales técnicas y herramientas que se pueden utilizar (por separado o combinadas), para el análisis de un conflicto.
- Concienciar sobre la importancia de una comunicación asertiva y no violenta, e introducir a los participantes algunas herramientas y técnicas para una mejor comunicación.

2a jornada: métodos alternativos de resolución de conflictos- la mediación

- Introducir a los participantes a los métodos alternativos de resolución de conflictos.
- Abordar los conceptos y principios básicos de la negociación, mediación y diálogo
- Exponer las distintas fases de la mediación y el rol del mediador en cada una de ellas.
- Poner en práctica las fases de la mediación con un caso práctico.

Formato:

- Participantes: 25 con un enfoque de paridad de género e inclusión de grupos de interés
- Composición: miembros de redes multisectoriales y SILOP de los Municipios de Bienestar Solidario
- **Noviembre 2019**

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Facilitador 1	Facilitador 2	Facilitador 3
28	29	30	31	01	02	03			
04	05	06	07	08	09	10	Ocotepeque Copan	Comayagua La Paz	Atlantida Colon
11	12	13	14	15	16	17	Intibuca Lempira	Francisco Morazan El Paraiso	Yoro Olancho
18	19	20	21	22	23	24	Santa Barbara Cortes	Valle Choluteca	Gracias a Dios Islas de la Bahia

- Facilitación: Especialistas en prevención de conflictos y construcción de paz del PNUD.

Arreglos logísticos:

- El lugar para la realización del taller, y gastos de alojamiento y transporte para las personas que provengan de los municipios serán asumidos por el PNUD.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

- Los materiales didácticos serán proporcionados por el PNUD.
- El listado de participantes y la convocatoria será asumida por el CONADEH.

Agenda y metodología:

1a jornada: el conflicto y su análisis

Hora	Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales
08.30am	1. Bienvenida y presentación de la capacitación / Expectativas participantes	-Conocer a los participantes y crear comodidad. -Conocer los intereses de los participantes	Ejercicio para romper el hielo	Cartulina Marcadores
09.00am	2. Introducción al conflicto/ análisis	-Indagar en nuestro concepto de conflicto -Entender el conflicto como posibilidad de cambio constructivo	Trabajo en grupos: definición conflicto Video Plenaria: definiciones/teoría	Cartulina Marcadores Proyector
09.45am	3. Principales áreas que generan conflictividad	-Identificar principales conflictos, iniciando el conocimiento de la/s problemática/s	En Plenaria Preguntas y respuestas	Proyector
10:45am	Refrigerio			
11.00am	4. Métodos y herramientas para el análisis del conflicto	-Introducir las principales herramientas que pueden servir para analizar en profundidad el conflicto y el objetivo y utilidad de cada una de ellas	En Plenaria	Proyector
11.30am	5. Práctica: El árbol del conflicto y análisis de actores	-Iniciar a los participantes en la identificación de problemas/causas/consecuencias; identificación de actores y sus posiciones/intereses/necesidades	Se trabaja en grupos de 4/5 personas	Rotafolio Cartulinas Marcadores
12.30pm	Almuerzo			
01.30pm	6. Puesta en común práctica. Preguntas y respuestas	-Analizar entre todos el trabajo realizado en cada grupo y retroalimentar, asegurando que se han identificado bien los problemas/causas/consecuencias; y los actores	En Plenaria. Cada grupo elige un representante de su grupo para que presente	Proyector
02.30pm	7. La comunicación, ejercicio práctico	-Mostrar en la práctica la dificultad de una comunicación fluida y los malentendidos que se pueden dar	-Dinámica del dibujo	Papel blanco Lapiceros Rotafolio Marcadores
03.00pm	Refrigerio			
03:15pm	8. La comunicación. Herramientas y técnicas	Introducir técnicas de comunicación que son útiles en procesos de mediación/diálogo	Video comunicación En plenaria	Proyector Parlantes
04.00pm	9. Cierre jornada y evaluación de la jornada	-Dar espacio a los participantes para expresar sus impresiones de esta primera jornada.	En círculo, cada participante expresa su opinión Cuestionario	Pelota u objeto para pasar de uno a otro



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

2a jornada: métodos alternativos de resolución de conflictos- la mediación

Hora	Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales
08.30am	1. Breve repaso de la jornada anterior	-Retomar ideas básicas jornada anterior	En plenaria	Pelota u objeto para pasar de uno a otro
09.00am	2. Introducción a la mediación. Conceptos básicos	-Conocer métodos alternativos para la resolución de conflictos y las características básicas de la mediación	-Teoría: en plenaria	Proyector Rotafolio Marcadores
09.30am	3. Dinámica	-Experimentar en primera persona un caso de conflicto y cómo resolverlo.	-Facilitador explica la historia -Grupos de 4/roles -Plenaria	Copias de los roles en la historia
10:00am	Refrigerio			
10.15am	4. Fases de la mediación: presentación, normas y problema, proponer soluciones y redactar acuerdos	-Presentar los distintos momentos en una mediación y el rol del mediador en cada una de ellas	-Teoría: en plenaria	Proyector
11.00am	5. Ejercicio práctico: El árbol de mango	-Que los participantes practiquen el análisis del conflicto (problema, posiciones, necesidades) y el rol de la mediación para llegar a acuerdos.	-Práctica: en grupos 5 personas	Copias del caso para cada participante
12.00pm	6. Cierre jornada y evaluación	-Reflexión sobre la importancia de la mediación y en qué espacios vamos a poder usar los conocimientos. -Evaluar los conocimientos adquiridos y el desarrollo del taller	En círculo, cada participante expresa su opinión Cuestionario	Pelota u objeto para pasar de uno a otro
12.30pm	Almuerzo			

Annex D - PBF Project Budget

Instructions:

1. Only fill in white cells. Grey cells are locked and/or contain spreadsheet formulas.
2. Complete both Sheet 1 and Sheet 2.
 - a) First, prepare a budget organized by **activity/output/outcome** in **Sheet 1**. (Activity amounts can be indicative estimates.)
 - b) Then, divide each **output** budget along **UN Budget Categories** in **Sheet 2**.
3. Be sure to include **% towards Gender Equality and Women's Empowerment**
3. **Do not use Sheet 4 or 5**, which are for MPTF and PBF use.
4. **Leave blank** any Organizations/Outcomes/Outputs/Activities that aren't needed. **DO NOT delete cells**.
5. **Do not adjust tranche amounts** without consulting PBSO.

Table 1 - PBF project budget by outcome, output and activity

Outcome/ Output number	Description (Text)	Recipient Organization 1 Budget	Recipient Organization 2 Budget	Recipient Organization 3 Budget	Total	% of budget per activity allocated to Gender Equality and Women's Empowerment (GEWE) (if any):	Current level of expenditure/ commitment (To be completed at time of project progress reporting)	Any remarks (e.g. on types of inputs provided or budget justification, esp. for TA or travel costs)
OUTCOME 1:	La crisis político-electoral se resuelve a través de un mecanismo de diálogo inclusivo y transparente apoyado por las Naciones Unidas a través del cual se desarrolla la confianza y los acuerdos se transforman en nuevas políticas, reformas legales y administrativas, e iniciativas para fomentar la estabilidad política y social.							
Output 1.1:	Un entorno propicio creado al ayudar a reducir las tensiones y generar confianza en un eventual proceso de diálogo							
Activity 1.1.1:	Definir un consenso mínimo sobre las condiciones para un diálogo político inclusivo.	\$ 120,340.00			\$ 120,340.00	20%	\$ 100,854.29	
Activity 1.1.2:	Crear sinergias entre diversos grupos polarizados de la sociedad civil para promover un rol proactivo, reducir tensiones y generar confianza en un eventual proceso de diálogo.	\$ 28,196.50			\$ 28,196.50	20%	\$ 13,206.60	
Activity 1.1.3:	Desarrollar capacidades de mediación y resolución de conflictos de organizaciones clave de derechos humanos, incluidos sus equipos en regiones seleccionadas.	\$ 111,495.00			\$ 111,495.00	20%	\$ 26,307.31	
Activity 1.1.4					\$ -			
Activity 1.1.5					\$ -			
Activity 1.1.6					\$ -			
Activity 1.1.7					\$ -			
Activity 1.1.8					\$ -			
	Output Total	\$ 260,031.50	\$ -	\$ -	\$ 260,031.50	\$ 52,006.30	\$ 140,368.20	
Output 1.2:	Condiciones mínimas creadas para restablecer el espacio de diálogo democrático e inclusivo.							
Activity 1.2.1	Facilitar consultas comunitarias y / o sectoriales como medio para la mediación y / o prevención de conflictos.	\$ 125,791.00			\$ 125,791.00	20%	\$ 46,121.17	

Activity 1.2.2	Proceso de diálogo inclusivo y transparente facilitado entre los actores políticos	\$ 383,493.00			\$ 383,493.00	20%	\$ 140,124.78	
Activity 1.2.3					\$ -			
Activity 1.2.4					\$ -			
Activity 1.2.5					\$ -			
Activity 1.2.6					\$ -			
Activity 1.2.7					\$ -			
Activity 1.2.8					\$ -			
	Output Total	\$ 509,284.00	\$ -	\$ -	\$ 509,284.00	\$ 101,856.80	\$ 186,245.95	
Output 1.3:	Reformas prioritarias (por ej.emplo, constitucionales, electorales, administrativas, etc.) facilitadas para apoyar la resolución de la crisis político-electoral y prevenir futuros conflictos relacionados.							
Activity 1.3.1	Brindar asistencia técnica para definir y adoptar reformas prioritarias (ej. Constitucionales, electorales, administrativas, etc.)	\$ 522,934.00			\$ 522,934.00	20%	\$ 331,451.82	
Activity 1.3.2	Gestión	\$ 227,975.03			\$ 227,975.03		\$ 86,755.25	
Activity 1.3.3					\$ -			
Activity 1.3.4					\$ -			
Activity 1.3.5					\$ -			
Activity 1.3.6					\$ -			
Activity 1.3.7					\$ -			
Activity 1.3.8					\$ -			
	Output Total	\$ 750,909.03	\$ -	\$ -	\$ 750,909.03	\$ 104,586.80	\$ 418,207.07	
Output 1.4:								
Activity 1.4.1					\$ -			
Activity 1.4.2					\$ -			
Activity 1.4.3					\$ -			
Activity 1.4.4					\$ -			
Activity 1.4.5					\$ -			
Activity 1.4.6					\$ -			
Activity 1.4.7					\$ -			
Activity 1.4.8					\$ -			
	Output Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
OUTCOME 2:								
Outcome 2.1								
Activity 2.1.1					\$ -			
Activity 2.1.2					\$ -			
Activity 2.1.3					\$ -			
Activity 2.1.4					\$ -			
Activity 2.1.5					\$ -			
Activity 2.1.6					\$ -			
Activity 2.1.7					\$ -			
Activity 2.1.8					\$ -			
	Output Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Output 2.2								

Activity 2.2.1					\$	-			
Activity 2.2.2					\$	-			
Activity 2.2.3					\$	-			
Activity 2.2.4					\$	-			
Activity 2.2.5					\$	-			
Activity 2.2.6					\$	-			
Activity 2.2.7					\$	-			
Activity 2.2.8					\$	-			
Output Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-	\$

Output 2.3									
Activity 2.3.1					\$	-			
Activity 2.3.2					\$	-			
Activity 2.3.3					\$	-			
Activity 2.3.4					\$	-			
Activity 2.3.5					\$	-			
Activity 2.3.6					\$	-			
Activity 2.3.7					\$	-			
Activity 2.3.8					\$	-			
Output Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-	\$

Output 2.4									
Activity 2.4.1					\$	-			
Activity 2.4.2					\$	-			
Activity 2.4.3					\$	-			
Activity 2.4.4					\$	-			
Activity 2.4.5					\$	-			
Activity 2.4.6					\$	-			
Activity 2.4.7					\$	-			
Activity 2.4.8					\$	-			
Output Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-	\$

OUTCOME 3:									
Output 3.1									
Activity 3.1.1					\$	-			
Activity 3.1.2					\$	-			
Activity 3.1.3					\$	-			
Activity 3.1.4					\$	-			
Activity 3.1.5					\$	-			
Activity 3.1.6					\$	-			
Activity 3.1.7					\$	-			
Activity 3.1.8					\$	-			
Output Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-	\$

Output 3.2:									
Activity 3.2.1					\$	-			
Activity 3.2.2					\$	-			
Activity 3.2.3					\$	-			
Activity 3.2.4					\$	-			
Activity 3.2.5					\$	-			
Activity 3.2.6					\$	-			
Activity 3.2.7					\$	-			
Activity 3.2.8					\$	-			
Output Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-	\$

Output 3.3									
Activity 3.3.1					\$	-			
Activity 3.3.2					\$	-			
Activity 3.3.3					\$	-			
Activity 3.3.4					\$	-			

Activity 3.3.5					\$	-			
Activity 3.3.6					\$	-			
Activity 3.3.7					\$	-			
Activity 3.3.8					\$	-			
Output Total		\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

Output 3.4									
Activity 3.4.1					\$	-			
Activity 3.4.2					\$	-			
Activity 3.4.3					\$	-			
Activity 3.4.4					\$	-			
Activity 3.4.5					\$	-			
Activity 3.4.6					\$	-			
Activity 3.4.7					\$	-			
Activity 3.4.8					\$	-			
Output Total		\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

OUTCOME 4:									
Output 4.1									
Activity 4.1.1					\$	-			
Activity 4.1.2					\$	-			
Activity 4.1.3					\$	-			
Activity 4.1.4					\$	-			
Activity 4.1.5					\$	-			
Activity 4.1.6					\$	-			
Activity 4.1.7					\$	-			
Activity 4.1.8					\$	-			
Output Total		\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.2									
Activity 4.2.1					\$	-			
Activity 4.2.2					\$	-			
Activity 4.2.3					\$	-			
Activity 4.2.4					\$	-			
Activity 4.2.5					\$	-			
Activity 4.2.6					\$	-			
Activity 4.2.7					\$	-			
Activity 4.2.8					\$	-			
Output Total		\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.3									
Activity 4.3.1					\$	-			
Activity 4.3.2					\$	-			
Activity 4.3.3					\$	-			
Activity 4.3.4					\$	-			
Activity 4.3.5					\$	-			
Activity 4.3.6					\$	-			
Activity 4.3.7					\$	-			
Activity 4.3.8					\$	-			
Output Total		\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.4									
Activity 4.4.1					\$	-			
Activity 4.4.2					\$	-			
Activity 4.4.3					\$	-			
Activity 4.4.4					\$	-			
Activity 4.4.5					\$	-			
Activity 4.4.6					\$	-			
Activity 4.4.7					\$	-			
Activity 4.4.8					\$	-			

Output Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
---------------------	------	------	------	------	------	------

Additional personnel costs					\$ -		
Additional Operational Costs					\$ -		
Monitoring budget	Project M&E budget	\$ 61,634.35			\$ 61,634.35	\$ 32,268.29	
Budget for independent final evaluation	Sistematization and lessons learned	\$ 30,000.00			\$ 30,000.00	\$ -	
Total Additional Costs		\$ 91,634.35	\$ -	\$ -	\$ 91,634.35	\$ -	\$ 32,268.29

Totals				
	Recipient Organization 1	Recipient Organization 2	Recipient Organization 3	Total
Sub-Total Project Budget	\$ 1,611,858.88	\$ -	\$ -	\$ 1,611,858.88
Indirect support costs (7%):	\$ 112,830.12	\$ -	\$ -	\$ 112,830.12
Total	\$ 1,724,689.00	\$ -	\$ -	\$ 1,724,689.00

Performance-Based Tranche Breakdown					
	Recipient Organization 1	Recipient Organization 2	Recipient Organization 3	Total	Tranche %
First Tranche:	\$ 1,207,282.30	\$ -	\$ -	\$ 1,207,282.30	70%
Second Tranche:	\$ 517,406.70	\$ -	\$ -	\$ 517,406.70	30%
Third Tranche	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Total:	\$ 1,724,689.00	\$ -	\$ -	\$ 1,724,689.00	100%

\$ Towards GEWE (includes indirect costs)	\$ 276,541.39
--	----------------------

Total Expenditure	\$ 777,089.51
--------------------------	----------------------

% Towards GEWE	16.03%
\$ Towards M&E (includes indirect costs)	
\$	98,048.75
% Towards M&E	5.69%
Note: PBF does not accept projects with less than 5% towards M&E and less than 15% towards GEWE. These figures will show as red if this minimum threshold is not met.	

Delivery Rate:	48%
----------------	-----

Annex D - PBF Project Budget

Instructions:

1. Divide each output budget total along the relevant UN budget categories.
2. For reference, output totals from the outcome/output/activity breakdown have been transferred from Table 1.
3. The output totals should match, and will show as red if not.

Table 2 - Output breakdown by UN budget categories

	Recipient Agency 1	Recipient Agency 2	Recipient Agency 3	Total
OUTCOME 1				
Output 1.1				
Output Total from Table 1	\$ 260,031.50	\$ -	\$ -	\$ 260,031.50
1. Staff and other personnel	\$ 81,196.00			\$ 81,196.00
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
4. Contractual services	\$ 146,865.55			\$ 146,865.55
5. Travel	\$ 31,969.95			\$ 31,969.95
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ 260,031.50	\$ -	\$ -	\$ 260,031.50
Output 1.2				
Output Total from Table 1	\$ 509,284.00	\$ -	\$ -	\$ 509,284.00
1. Staff and other personnel	\$ 102,263.00			\$ 102,263.00
2. Supplies, Commodities, Materials	\$ 14,200.00			\$ 14,200.00
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
Depreciation)				
4. Contractual services	\$ 325,268.82			\$ 325,268.82
5. Travel	\$ 67,552.18			\$ 67,552.18
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ 509,284.00	\$ -	\$ -	\$ 509,284.00
Output 1.3				
Output Total from Table 1	\$ 750,909.03	\$ -	\$ -	\$ 750,909.03
1. Staff and other personnel	\$ 324,288.00			\$ 324,288.00
2. Supplies, Commodities, Materials	\$ 2,750.00			\$ 2,750.00
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
Depreciation)	\$ 5,000.00			\$ 5,000.00
4. Contractual services	\$ 285,956.28			\$ 285,956.28

5. Travel	\$	82,119.70			\$	82,119.70
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs	\$	50,795.05			\$	50,795.05
Total	\$	750,909.03	\$	-	\$	-

Output 1.4

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

OUTCOME 2

Output 2.1

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 2.2				
Output Total from Table 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
1. Staff and other personnel				\$ -
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
4. Contractual services				\$ -
5. Travel				\$ -
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Output 2.3				
Output Total from Table 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
1. Staff and other personnel				\$ -
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
4. Contractual services				\$ -
5. Travel				\$ -
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Output 2.4				
Output Total from Table 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
1. Staff and other personnel				\$ -
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
4. Contractual services				\$ -
5. Travel				\$ -
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

OUTCOME 3

Output 3.1				
Output Total from Table 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
1. Staff and other personnel				\$ -
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$ -
4. Contractual services				\$ -
5. Travel				\$ -
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$ -
7. General Operating and other Costs				\$ -
Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Output 3.2				
Output Total from Table 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
1. Staff and other personnel				\$ -
2. Supplies, Commodities, Materials				\$ -
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)				\$ -
4. Contractual services				\$ -
5. Travel				\$ -

6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 3.3

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 3.4

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

OUTCOME 4

Output 4.1

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.2

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)					\$	-
4. Contractual services					\$	-
5. Travel					\$	-
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-
7. General Operating and other Costs					\$	-
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.3

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-

3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including				\$	-	
4. Contractual services				\$	-	
5. Travel				\$	-	
6. Transfers and Grants to Counterparts				\$	-	
7. General Operating and other Costs				\$	-	
Total	\$	-	\$	-	\$	-

Output 4.4

Output Total from Table 1	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel					\$	-		
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-		
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including					\$	-		
4. Contractual services					\$	-		
5. Travel					\$	-		
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-		
7. General Operating and other Costs					\$	-		
Total	\$	-	\$	-	\$	-	\$	-

Additional Costs

Additional Cost Totals from Table 1	\$	91,634.35	\$	-	\$	-	\$	91,634.35
1. Staff and other personnel					\$	-		
2. Supplies, Commodities, Materials					\$	-		
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including					\$	-		
4. Contractual services	\$	91,634.35			\$	91,634.35		
5. Travel					\$	-		
6. Transfers and Grants to Counterparts					\$	-		
7. General Operating and other Costs					\$	-		
Total	\$	91,634.35	\$	-	\$	-	\$	91,634.35

Totals						
	Recipient Organization 1	Recipient Organization 2	Recipient Organization 3	Totals		
	\$	-	\$	-	\$	-
1. Staff and other personnel	\$	507,747.00	\$	-	\$	507,747.00
2. Supplies, Commodities, Materials	\$	16,950.00	\$	-	\$	16,950.00
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)	\$	5,000.00	\$	-	\$	5,000.00
4. Contractual services	\$	849,725.00	\$	-	\$	849,725.00
5. Travel	\$	181,641.83	\$	-	\$	181,641.83
6. Transfers and Grants to Counterparts	\$	-	\$	-	\$	-
7. General Operating and other Costs	\$	50,795.05	\$	-	\$	50,795.05
Subtotal	\$	1,611,858.88	\$	-	\$	1,611,858.88
7% Indirect Costs	\$	112,830.12	\$	-	\$	112,830.12
TOTAL	\$	1,724,689.00	\$	-	\$	1,724,689.00

Annex 1: MPTFO Guidance on UN Cost Categories

- 1. Staff and other personnel costs:** Includes all related staff and temporary staff costs including base salary, post adjustment and all staff entitlements.
- 2. Supplies, Commodities, Materials:** Includes all direct and indirect costs (e.g. freight, transport, delivery, distribution) associated with procurement of supplies, commodities and materials. Office supplies should be reported as "General Operating".
- 3. Equipment, Vehicles and Furniture including Depreciation:** For those reporting assets on UNSAS or modified UNSAS basis (i.e. expense up front) this would relate to all costs to put asset into service. For those who do donor reports according to IPSAS this would equal depreciation for period.
- 4. Contractual Services:** Services contracted by an organization which follow the normal procurement processes. In IPSAS terminology this would be similar to exchange transactions. This could include contracts given to NGOs if they are more similar to procurement of services than a grant transfer.
- 5. Travel:** Includes staff and non-staff travel paid for by the organization directly related to a project.
- 6. Transfers and Grants to Counterparts:** Includes transfers to national counterparts and any other transfers given to an implementing partner (e.g. NGO) which is not similar to a commercial service contract as per above. In IPSAS terms this would be more similar to non-exchange transactions.
- 7. General Operating and Other Direct Costs:** Includes all general operating costs for running an office. Examples include telecommunication, rents, finance charges and other costs which cannot be mapped to other expense categories.

For PBSO Use

Outcome 1		
Outcome Budget	\$	1,520,224.53
Total Outcome Budget Towards SDGs	\$	-
SDG	SDG %	Total Towards SDG
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -

Outcome 2		
Outcome Budget	\$	-
Total Outcome Budget Towards SDGs	\$	-
SDG	SDG %	Total Towards SDG
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -

Outcome 3		
Outcome Budget	\$	-
Total Outcome Budget Towards SDGs	\$	-
SDG	SDG %	Total Towards SDG
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -

Outcome 4		

Outcome Budget	\$ -	
Total Outcome Budget Towards SDGs	\$ -	
SDG	SDG %	Total Towards SDG
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -
		\$ -

For MPTFO Use

Totals				
	Recipient Agency 1	Recipient Agency 2	Recipient Agency 3	Totals
	\$ -	\$ -	\$ -	
1. Staff and other personnel	\$ 507,747.00	\$ -	\$ -	\$ 507,747.00
2. Supplies, Commodities, Materials	\$ 16,950.00	\$ -	\$ -	\$ 16,950.00
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)	\$ 5,000.00	\$ -	\$ -	\$ 5,000.00
4. Contractual services	\$ 849,725.00	\$ -	\$ -	\$ 849,725.00
5. Travel	\$ 181,641.83	\$ -	\$ -	\$ 181,641.83
6. Transfers and Grants to Counterparts	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
7. General Operating and other Costs	\$ 50,795.05	\$ -	\$ -	\$ 50,795.05
Sub-Total	\$ 1,611,858.88	\$ -	\$ -	\$ 1,611,858.88
7% Indirect Costs	\$ 112,830.12	\$ -	\$ -	\$ 112,830.12
Total	\$ 1,724,689.00	\$ -	\$ -	\$ 1,724,689.00

Performance-Based Tranche Breakdown					
	Recip Agency 1	Recip Agency 2	Recip Agency 3	TOTAL	Tranche %
	0	0	0		
First Tranche:	\$ 1,207,282.30	\$ -	\$ -	\$ 1,207,282.30	70%
Second Tranche:	\$ 517,406.70	\$ -	\$ -	\$ 517,406.70	30%
Third Tranche:	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	0%
TOTAL	\$ 1,724,689.00	\$ -	\$ -	\$ 1,724,689.00	