ANEXO: ESQUEMA DE OPERACIÓN UNIDAD DE DIALOGO INTERCULTURAL PARA EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA.

La unidad de dialogo intercultural para el departamento de la Guajira orientara sus esfuerzos en el desarrollo de sistema de monitoreo preventivo o sistemas de prevención de Crisis para la región caribe si bien el cierto que el Departamento de la Guajira a ha sido beneficiario de algunos esquema de unidades móviles requiere desarrollar acciones desde la implementación de la política pública en materia de seguridad y convivencia ciudanía en el territorio lo anterior atendiendo a los indicadores relacionados con conflictividad que según el INFORME ANUAL DE CONFLICTOS SOCIALES elaborado por Defensoría delegada para la Prevención y Transformación de la Conflictividad Social el departamento de La Guajira para el año 2023, experimentó una significativa conflictividad social, con un 51% de aumento en los eventos registrados en comparación con el año anterior. Este incremento se debió principalmente a las falencias en la prestación de servicios públicos como agua potable, transporte escolar y la implementación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), que afectó gravemente a las comunidades indígenas. Las protestas fueron comunes entre los pueblos indígenas, especialmente el Wayuu, quienes reclamaban tanto por la falta de cumplimiento en la provisión de servicios básicos como por los derechos de etnoeducación

Señala dicho informe que, para este mismo año, **La Guajira** se consolidó como uno de los departamentos con mayor conflictividad social en Colombia, ocupando la **sexta posición** a nivel nacional. El departamento registró un **aumento del 51%** en el número de eventos de protestas y movilizaciones en comparación con 2022. Este incremento refleja las tensiones sociales persistentes en la región, particularmente relacionadas con el acceso a servicios básicos como el agua potable, la educación y la infraestructura pública. Este escenario lo ubica detrás de departamentos como **Bolívar, Antioquia y Magdalena**, pero destaca dentro de la **Región Caribe**, que concentró el **32%** de los eventos de conflictividad en el país.

Uno de los mecanismos de protesta más empleados en La Guajira fueron los bloqueos de vías, que representaron el 48% de los eventos de conflictividad social en la región. Estas protestas buscaban llamar la atención de las autoridades nacionales y locales sobre la urgente necesidad de inversión social para resolver problemas históricos relacionados con el acceso a servicios esenciales. Las comunidades también exigían soluciones rápidas a la crisis humanitaria generada por la falta de agua potable y la precaria situación en la educación.

El informe subraya que la mayoría de las movilizaciones en La Guajira involucraron a las comunidades indígenas, que siguen siendo uno de los grupos más vulnerables en el país. Las demandas no solo se centraron en temas educativos y de infraestructura, sino también en la preservación de sus derechos territoriales y culturales, afectando directamente la gobernabilidad y el desarrollo en la región. El pueblo Wayuu, en particular, mantuvo numerosas protestas contra el incumplimiento del Gobierno en relación

con los compromisos adquiridos previamente, especialmente en cuanto a la entrega de indemnizaciones y el acceso a recursos básicos.

De la misma manera el informe antes citado señala que: ***En la mayoría de los casos, las protestas y conflictos ocurridos durante el año 2023, se resolvieron a través de las vías del diálogo y los acuerdos, sin embargo, también se registraron varios escenarios de alta conflictividad social, como fue el caso de las protestas y movilizaciones a favor y en contra de las reformas legales presentadas por el Gobierno nacional.***

Las unidades de diálogo intercultural surgen como una estrategia clave dentro de un Sistema de Prevención de Crisis, diseñadas para fomentar la comunicación y el entendimiento entre diferentes grupos culturales. Este enfoque se desplegará en tres subregiones, cada una con características únicas que requieren un tratamiento adaptado.

Tabla N°1. Distribución de subregión Departamento de la Guajira.

SUBREGIÓN	MUNICIPIOS
Zona alta	Manaure, Uribia
Zona Media	Maicao, Dibulla, Riohacha
zona baja	Albania, Hatonuevo, Barrancas, Villanueva, Fonseca, Distracción, San juan del Cesar, Urumita, El molino y La Jagua del Pilar.

Fuente: Equipo de Formulación 2023.

La creación de estas unidades tiene como objetivo principal prevenir conflictos y promover la convivencia pacífica. A través de la mediación y el diálogo, se busca abordar las tensiones que puedan surgir entre comunidades, fortaleciendo así el tejido social y fomentando una cultura de paz.

Cada subregión contará con equipos interdisciplinario-capacitados en habilidades de comunicación intercultural, que facilitarán encuentros y talleres, permitiendo el intercambio de experiencias y la construcción de una visión compartida. Esta estrategia no solo contribuirá a la resolución de conflictos, sino que también fortalecerá la cohesión social y la identidad cultural de cada comunidad.

El grupo disciplinario señalado anteriormente está compuesto por profesionales con perfiles diversos, todos enfocados en la gestión de la convivencia, la atención social, la salud y el apoyo logístico. Este equipo multidisciplinario tiene como objetivo trabajar de manera integral en la atención y resolución de conflictos, con un enfoque en el bienestar social y la mejora de la convivencia, además de proporcionar servicios de salud esenciales. A continuación, se detalla el perfil general de cada grupo:

***Gestores de convivencia*:**

Estos profesionales están capacitados para manejar conflictos y mejorar la convivencia en diferentes entornos, ya sea desde una perspectiva administrativa, psicológica, social o legal:

***Administrador*:** Responsable de gestionar recursos y programas educativos para mejorar la convivencia, garantizando la calidad en la implementación de proyectos.

Economista: Responsable de analizar cambios en la economía departamental, brindar alternativas locales para mejorar las posibles causas.

Antropólogo: Encargado de examinar las diferentes culturas y sociedades, sus creencias, costumbres y sistemas de organización social, para brindar posible solucione al problema específico.

Psicólogo: Especializado en la atención emocional y psicológica de las personas, este profesional trabaja en la prevención y resolución de conflictos desde una perspectiva emocional y conductual.

Trabajador Social: Enfocado en la intervención social, este gestor facilita el acceso a servicios y recursos para las personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo la justicia social y el bienestar.

Abogado: Profesional encargado de brindar apoyo jurídico, mediación y resolución de conflictos desde una perspectiva legal, garantizando el cumplimiento de derechos y deberes.

Putchipu - Palabrero:

El Putchipu o Palabrero es una figura clave dentro de las comunidades étnicas, con una labor tradicionalmente enfocada en la mediación y resolución de conflictos. Este profesional tiene un profundo conocimiento de las costumbres y normas de las comunidades étnicas y es fundamental en los procesos de diálogo intercultural, especialmente en regiones donde las comunidades indígenas tienen una fuerte presencia.

La población atender corresponde a 21.145 personas se toma como base lo registrado en el Plan de seguridad y convivencia 2024 para el Departamento de La Guajira. En lo relacionado con órdenes de comparendo extraídas del registro nacional de medidas correctivas, para los años 2021-2023, con el fin de analizar aquellos comportamientos que afectan la convivencia y que de una u otra manera pueden encadenan sucesos delictivos

Dicha cifra corresponde al 2% del total de la población del departamento de la Guajira, registra algún comportamiento que afectan la convivencia y que de una u otra manera pueden encadenan sucesos delictivos de lo cual se establece que 21145 personas serian la población afectada sujeta a intervención.

Tabla N°2. Distribución de subregión Departamento de la Guajira y por Municipio.

MPIO	DPMP	POBLACIÓN	POBLACION OBJETIVO
44001	Riohacha	226.715	4.534
44090	Dibulla	46.710	934
44430	Maicao	203.769	4.075
44035	Albania	35.785	716
44078	Barrancas	43.744	875
44098	Distracción	15.636	313
44110	El Molino	8.579	172
44279	Fonseca	51.188	1.024
44378	Hatonuevo	24.362	487
44420	La Jagua del Pilar	4.146	83
44650	San Juan del Cesar	55.912	1.118
44855	Urumita	12.822	256
44874	Villanueva	33.751	675
44560	Manaure	98.601	1.972
44847	Uribia	195.532	3.911
TOTAL		**1057252**	**21145**

Fuente: Censo Dane 2018, Proyección 2024.

Tabla N°3. Distribución de subregión Departamento de la Guajira y población.

Se propone realizar 112 de intervenciones Dia (visitas, talleres, encuentros deportivos, psicosociales de acuerdo a demanda y programaciones) Relación Persona Atender/día, a un total de 20.191 personas, tal y como se detalla a continuación:

En cuanto a la distribución por grupos poblacionales beneficiados con los procesos de formación enprevención y asistencia de la violencia se resalta lo siguiente:

Descripción	Cantidad
Total de intervenciones Dia (visitas, talleres, encuentros deportivos, psicosociales de acuerdo a demanda y programaciones) Relación Persona Atender/día	112
Total de personas beneficiadas	20191
Funcionarios de administraciones municipales y equipos de Comisarías de Familia, Organizaciones que hacen parte de la ruta.	1209

Líderes comunitarios y/o representantes de organizaciones en general.	618
Personas pertenecientes comunidad en general	3.613
Jóvenes	456
Niños y niñas	1234
Personas de la tercera edad	234
Víctimas de agresión en la familia (en sus diferentes tipologías) y/o otros hechos victimizantes.	2345
Pertenecientes a comunidades étnicas de los diferentes resguardos wayuu	10482

Fuente: Equipo de Formulación 2023.

Nota: Se deja claro que la población a beneficiar en cuanto al enfoque poblacional puede redistribuirse de acuerdo al comportamiento y las condiciones de ejecución.

 Funcionarios de las administraciones municipales y de los equipos de las Comisarías de Familia, así como del sector educativo.

 Líderes comunitarios y/o representantes de organizaciones formados en el eje temático, quienes replicarán los contenidos actuando como multiplicadores, tanto en las cabeceras municipales como a nivel de los corregimientos y veredas mediante su apoyo directo a las comunidades donde pertenecen, y a quienes apoyan desde sus áreas de participación política, social y/o comunitaria. Con este grupo poblacional se hizo énfasis en las rutas de atención a víctimas de violencia intrafamiliar y/o delitos sexuales, conceptualización sobre los diferentes tipos de violencia, y promoción de la convivencia familiar.

 Personas pertenecientes a la comunidad en general y grupos de atención especial, incluyendo mujeres y/o madres cabeza de familia (donde se incluyen madres comunitarias), quienes ejercen principalmente el rol de cuidadores, responsables de la educación y crianza de los niños, y sobre quienes se debe intervenir para deslegitimar el uso de la violencia como método de educación y crianza. Los planes de formación se enfocaron en la prevención del maltrato infantil, pautas de crianza y promoción de la convivencia familiar, así como en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos como medio preventivo de la violencia conyugal.

 Jóvenes escolares con quienes no sólo se intervino a partir de la promoción de la convivencia escolar y familiar, sino también con temas como los derechos sexuales y reproductivos, partiendo de que serán los padres de familia del mañana. Por parte de los municipios se priorizaron factores de riesgo en los jóvenes relacionados con la problemática de la violencia intrafamiliar, tales como sexualidad insegura, embarazo precoz y consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

 Niños y niñas, con quienes se trabajó principalmente en la promoción de la convivencia escolar y en la prevención del maltrato infantil y abuso sexual. Temas que fortalecen la concepción de esta población como sujetos de derechos, garantizando atención inmediata en caso de vulneración, y resaltando la responsabilidad del Estado en reconocer, garantizar y restablecer sus derechos de manera prioritaria.

 Personas de la tercera edad, con el fin de fortalecer no sólo la convivencia en pareja, sino además como factor protector frente a la violencia física, psicológica, económica y/o negligencia de la cual pueden ser víctimas los ancianos.

 Se resalta la labor realizada en prevención y asistencia de la violencia intrafamiliar con víctimas de agresión en la familia en sus diferentes tipologías.

Los objetivos incluyen:

- Identificar las causas de los conflictos.
- Predecir su posible estallido.

1. FASES OPERATIVA

COMPONENTE 3.2 1: ALISTAMIENTO, REVISION Y DISEÑO
Revisión de esquema de operación y Diseño de Manuales de operación adiestramiento de Personal

Revisión de Esquemas de Operación

La revisión de los esquemas de operación de la unidad móvil es un proceso crítico que implica analizar y evaluar las estrategias y métodos existentes. Esta revisión se basa en diagnósticos e investigaciones previas que identifican las fortalezas y debilidades de las operaciones actuales. El objetivo es asegurar que las unidades estén alineadas con las necesidades de la comunidad y que sus operaciones sean eficientes, adaptables y sostenibles.

Diseño de Manuales de Operación

El diseño de manuales de operación para las unidades de Diálogo y Seguimiento es fundamental para estandarizar procedimientos y asegurar que todos los integrantes del equipo operen bajo las mismas directrices. Estos manuales incluirán secciones sobre objetivos, procedimientos operativos, protocolos de comunicación y estrategias para la resolución de conflictos. Además, se abordarán aspectos específicos de la interacción con la comunidad, asegurando que el enfoque sea inclusivo y respetuoso. La creación de estos manuales facilitará la capacitación del personal, mejorará la cohesión del equipo y aumentará la efectividad en la atención a las necesidades de la comunidad.

Contenidos Minimos:

Aquí tienes los contenidos mínimos que deberían incluirse en el manual de operación para las unidades de Diálogo y Seguimiento:

Contenidos Mínimos del Manual de Operación

Introducción

Objetivo del manual.

Importancia de las unidades de Diálogo y Seguimiento.

Objetivos Generales y Específicos

Definición de los objetivos de las unidades.

Metas a corto y largo plazo.

Estructura Organizativa

Organigrama de la unidad.

Roles y responsabilidades de cada miembro del equipo.

Procedimientos Operativos

Descripción detallada de los procesos a seguir en las intervenciones.

Lineamientos para la planificación y ejecución de actividades.

Protocolos de Comunicación

Estrategias para la comunicación interna y externa.

Canales de comunicación con la comunidad.

Normas para la interacción con diferentes grupos poblacionales.

Interacción con la Comunidad

Enfoque inclusivo y respetuoso en el trabajo comunitario.

Métodos para fomentar la participación y el empoderamiento de la comunidad.

Estrategias para la Resolución de Conflictos

Métodos y herramientas para mediar y resolver conflictos.

Técnicas de escucha activa y empatía.

Enfoques para manejar situaciones de crisis.

Evaluación y Seguimiento

Procedimientos para evaluar la efectividad de las intervenciones.

Métodos de seguimiento a las acciones implementadas.

Indicadores de éxito y herramientas de retroalimentación.

Formación y Capacitación

Plan de capacitación para el personal.

Recursos disponibles para el desarrollo profesional continuo.

Capacitación y Socialización para Gestores de Convivencia

La capacitación y socialización al interior de la organización para los gestores de convivencia es una actividad fundamental para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la efectividad en la promoción de la convivencia pacífica dentro de la comunidad. Esta capacitación tiene como objetivo proporcionar a los gestores las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar sus roles de manera eficaz. Entregando a equipo base que son alrededor de 30 personas con equipo profesional y logística los elementos necesarios para las actividades de capacitación como Agendas, lapiceros y material pedagógico.

Objetivos de la Capacitación

- **Fortalecer Capacidades**: Capacitar a los gestores en los esquemas operativos específicos que deben seguir en su trabajo diario.

- **Definir Roles**: Clarificar los roles y responsabilidades de cada gestor, asegurando que todos entiendan sus funciones dentro del equipo y el impacto de su trabajo en la comunidad.
- **Promover la Cohesión**: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, donde los gestores puedan compartir experiencias y aprender unos de otros.

Material de Apoyo

El material de apoyo incluirá cartillas de adiestramiento que se centran en varios aspectos clave:

- **Esquema Operativo**: Instrucciones claras sobre los procedimientos que deben seguir los gestores al interactuar con la comunidad, asegurando un enfoque sistemático y organizado.
- **Roles y Responsabilidades**: Definiciones detalladas de los roles de cada gestor, lo que incluye sus funciones específicas y cómo se relacionan con otros miembros del equipo.
- **Actividades**: Un resumen de las actividades que los gestores llevarán a cabo, así como ejemplos prácticos y guías para su implementación.
- **Tratamiento en Situaciones de Crisis**: Estrategias y protocolos que los gestores deben seguir para manejar situaciones de crisis de manera efectiva, garantizando que estén preparados para responder adecuadamente ante imprevistos.

Formato y Diseño

Las cartillas de adiestramiento estarán diseñadas en un formato de 10 páginas, impresas a propalcote a doble cara, lo que facilita su distribución y uso práctico. Este formato asegura que la información sea accesible y fácil de consultar.

Elementos Adicionales

- **Cartilla de Prácticas**: Incluirá ejercicios prácticos que permitirán a los gestores aplicar los conceptos aprendidos en situaciones simuladas, reforzando su aprendizaje a través de la práctica.
- **Ficha de Retroalimentación**: Proporcionará un medio para que los participantes evalúen la capacitación y ofrezcan sugerencias para futuras sesiones. Esto es crucial para mejorar continuamente el proceso de formación y adaptarlo a las necesidades de los gestores.

1.1.2. **Fase de Alistamiento**

Objetivo: Preparar a los participantes para la implementación efectiva de las actividades y programas.

- **Capacitación y Entrenamiento**: Se desarrollan jornadas de formación para los gestores de convivencia, docentes y otros facilitadores. Estas capacitaciones incluyen temas como mediación de conflictos, prevención de la violencia y manejo de crisis.
- **Desarrollo de Materiales**: Se crean y distribuyen recursos educativos y guías prácticas que apoyen la labor de los facilitadores y de la comunidad en general.
- **Definición de Roles y Responsabilidades**: Se establecen claramente los roles de cada actor involucrado en el proyecto, asegurando que todos comprendan sus responsabilidades.
- **Planificación de Actividades**: Se organiza un calendario de actividades y talleres que se llevarán a cabo durante la implementación, asegurando la coordinación y el uso eficiente de los recursos.
- **Simulacros y Pruebas**: Se realizan ejercicios prácticos y simulacros para preparar a los participantes en la ejecución de actividades y en la resolución de posibles situaciones conflictivas.

Resultados Esperados

- **Conciencia y Compromiso**: Aumentar la conciencia sobre la importancia de la prevención de la violencia y la mediación de conflictos en la comunidad.
- **Preparación Efectiva**: Asegurar que todos los involucrados estén debidamente preparados y alineados con los objetivos del proyecto.
- **Colaboración Activa**: Fomentar una cultura de colaboración y apoyo mutuo entre los diferentes actores de la comunidad.

La Fase Uno del proyecto se centra en el desarrollo de actividades de capacitación para los gestores de convivencia que forman parte del grupo interdisciplinario de Unidades Móviles de Diálogo. Su objetivo es empoderar a diversos actores comunitarios para promover el diálogo, la resolución pacífica de conflictos y la prevención de la violencia y el abuso. A través de jornadas de adiestramiento, encuentros pedagógicos con líderes comunitarios y talleres dirigidos a padres y docentes, se busca desarrollar habilidades en mediación, comunicación y prevención del maltrato infantil. Además, se implementan charlas lúdicas y el programa “Drogas Cero” para sensibilizar sobre los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas. Estas iniciativas, en conjunto, fomentan una cultura de convivencia pacífica y fortalecen las capacidades locales, contribuyendo así a la cohesión social y al bienestar de la comunidad.

A. **JORNADAS DE ADIESTRAMIENTO A GESTORES DE CONVIVENCIA DE LA UNIDAD MÓVIL DEL DIÁLOGO.**

Objetivo: Capacitar a los gestores de convivencia para que puedan desempeñar su rol como mediadores en manifestaciones públicas, protestas y huelgas pacíficas, fomentando un ambiente de diálogo y evitando la escalada de conflictos.

Estructura de las Jornadas:

1. **Introducción a la Mediación**:
   - Definición de mediación y su importancia en la resolución de conflictos sociales.
   - Contextualización del papel de los gestores de convivencia en situaciones de crisis.
2. **Desarrollo de Habilidades**:
   - Técnicas de comunicación efectiva: escucha activa, empatía y asertividad.
   - Estrategias para identificar y abordar intereses y necesidades de los diferentes grupos involucrados.
3. **Manejo de Conflictos**:
   - Análisis de situaciones de tensión y sus dinámicas.
   - Herramientas para gestionar emociones y tensiones en el lugar de la manifestación.
4. **Protocolos de Acción**:
   - Procedimientos a seguir en la mediación ante la ocurrencia de eventos.
   - Coordinación con otros actores, como autoridades locales y organizaciones comunitarias.
5. **Simulaciones Prácticas**:
   - Ejercicios en grupo para poner en práctica las técnicas aprendidas.
   - Evaluación de las intervenciones a través de casos simulados.
6. **Cierre y Evaluación**:
   - Reflexión sobre lo aprendido y su aplicación práctica.
   - Espacio para la retroalimentación y el desarrollo de un plan de acción personal.

Material de Apoyo:

- **Cartillas de Adiestramiento**: Incluirán el esquema operativo, roles, actividades y guías para el tratamiento de crisis.
- **Ficha de Retroalimentación**: Para que los participantes evalúen su aprendizaje y la utilidad de las jornadas.

Resultados Esperados:

- Gestores capacitados para mediar eficazmente en situaciones de protesta, promoviendo el diálogo y la paz.
- Fortalecimiento de la convivencia pacífica en la comunidad.
- Creación de un marco de colaboración entre gestores, autoridades y comunidades.

B. DESARROLLO DE ENCUENTROS PEDAGÓGICOS SOBRE CONFLICTOS SOCIALES

Objetivo General: Realizar encuentros pedagógicos centrados en la comprensión de los conflictos manifestados en protestas sociales y vías de hecho, promoviendo el diálogo y la resolución pacífica de conflictos entre líderes indígenas, comunales y comunitarios.

Estructura de los Encuentros

1. **Número de Encuentros**: Se llevarán a cabo tres encuentros en cada municipio.
2. **Duración**: Cada encuentro tendrá una duración aproximada de 3 a 4 horas, para permitir un desarrollo profundo de los temas.
3. **Modalidad**: Los encuentros se realizarán en un formato participativo, fomentando el diálogo abierto y la interacción entre los participantes
4. **Número de participantes**: se propone la participación de 300 personas por municipio.
5. **Número de certificados**: se certificarán a 100 personas por municipio, de acuerdo a la metodología y participación de los mismos, representantes de agremiaciones.

Temas a Abordar

1. **Contexto de los Conflictos Sociales**:
   - Análisis de las causas y condiciones que generan protestas sociales y vías de hecho en la comunidad.
   - Estudio de casos concretos que reflejen la realidad local.
2. **Prevención de Conflictos**:
   - Estrategias para identificar y abordar conflictos antes de que se agraven.
   - Herramientas para la mediación y la negociación en situaciones de tensión.
3. **Consecuencias de los Conflictos**:
   - Reflexión sobre los efectos de las protestas y conflictos en la comunidad y en el bienestar de las personas.
   - Discusión sobre las consecuencias sociales, económicas y psicológicas.
4. **Promoción del Diálogo**:
   - Técnicas para facilitar conversaciones constructivas y efectivas entre las partes involucradas.
   - Ejercicios prácticos sobre escucha activa y empatía.
5. **Resolución Pacífica de Conflictos**:
   - Presentación de metodologías para la resolución pacífica de conflictos, como la mediación y el diálogo intercultural.
   - Talleres prácticos donde los participantes simulen situaciones de conflicto y apliquen técnicas de resolución.

Metodología

- **Dinámicas Participativas**: Uso de juegos de roles, debates y grupos de discusión para fomentar la participación activa de todos los asistentes.
- **Material Didáctico**: Provisión de materiales educativos que incluyan guías sobre mediación de conflictos, estudios de casos y recursos para el diálogo.

- **Evaluación y Retroalimentación**: Al finalizar cada encuentro, se llevará a cabo una evaluación donde los participantes podrán expresar sus opiniones y sugerencias para mejorar futuros encuentros.

Resultados Esperados

- **Conciencia Aumentada**: Mayor comprensión sobre las dinámicas de los conflictos sociales y sus impactos en la comunidad.
- **Habilidades Mejoradas**: Desarrollo de competencias en mediación, diálogo y resolución de conflictos entre los líderes comunitarios.

C. JORNADAS DE ORIENTACIÓN A LÍDERES INDÍGENAS SOBRE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS INTERCULTURALES

Objetivo: Capacitar a líderes indígenas en la mediación de conflictos interculturales, fomentando el diálogo, el respeto mutuo y la convivencia pacífica en sus comunidades.

Estructura de las Jornadas:

1. **Introducción a la Mediación Intercultural**:
   - Definición y relevancia de la mediación en contextos multiculturales.
   - Importancia de reconocer y valorar la diversidad cultural en la resolución de conflictos.
2. **Identificación de Diferencias Culturales**:
   - Análisis de cómo las diferencias culturales pueden generar conflictos.
   - Discusión sobre ejemplos específicos de conflictos interculturales en las comunidades.
3. **Técnicas de Diálogo y Mediación**:
   - Herramientas para facilitar el diálogo entre grupos con diferentes perspectivas culturales.
   - Estrategias para fomentar la escucha activa y la empatía.
4. **Manejo de Conflictos**:
   - Métodos para abordar y resolver conflictos de manera pacífica, priorizando el respeto y la colaboración.
   - Creación de acuerdos que reconozcan las particularidades culturales de las partes involucradas.
5. **Participación de Gestores de Convivencia**:
   - Inclusión de gestores de convivencia en el proceso de formación, actuando como facilitadores y recursos adicionales.
   - Trabajo conjunto para desarrollar estrategias adaptadas a las necesidades locales.
6. **Cierre y Compromisos**:
   - Reflexión sobre el aprendizaje adquirido y su aplicabilidad en la mediación de conflictos reales.

- Elaboración de un plan de acción conjunto para promover la convivencia pacífica en sus comunidades.

Metodología:

- **Tres Encuentros por Municipio**: Se llevarán a cabo tres sesiones en cada municipio.
- **Enfoque Interactivo**: Actividades prácticas y discusiones grupales que fomenten la participación activa de los asistentes.

Material de Apoyo:

- **Guías de Mediación**: Documentos que contengan estrategias, recursos y ejemplos de mediación intercultural.
- **Fichas de Compromiso**: Para que los participantes registren sus acuerdos y acciones futuras.

Resultados Esperados:

- Fortalecimiento de las capacidades de los líderes indígenas para mediar en conflictos interculturales.
- Promoción de un ambiente de diálogo y respeto en las comunidades.
- Creación de redes de apoyo entre líderes y gestores para abordar conflictos de manera colaborativa.

2. FASE DE IMPLEMENTACION UNIDADES MOVILES INTERCULTURALES

El equipo de Gestores de Convivencia está compuesto por profesionales de diversas disciplinas, cada uno con experiencia mínima de tres años en sus respectivos campos. Incluye administradores, economistas, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, putchipus (palabreros). Cada miembro se dedicará al 100% a promover el diálogo, la resolución pacífica de conflictos y el bienestar comunitario, garantizando un enfoque integral en las actividades a desarrollar.

La estructura del equipo incluye 1 coordinador general, 3 gestores administrativos zonales, 1 administrador, 1 economista, 2 psicólogos, 1 trabajadores sociales, 5 abogados, 1 administrador publico, 3 putchipus, y personal logístico. Esta diversidad profesional permite abordar las necesidades de la comunidad desde múltiples ángulos, fortaleciendo la convivencia pacífica y la cohesión social. La dedicación total de cada integrante asegura un compromiso firme con los objetivos del proyecto.

El proyecto también comprende una estrategia integral de comunicación que incluye medios radiales, prensa y plataformas web, garantizando una amplia difusión de sus objetivos y logros. Se diseñarán y

elaborarán materiales visuales, como una cartilla ilustrada a color que aborde los temas tratados a lo largo del proyecto, y un pendón impreso en banner de 2m x 1,5m, que se montará en base roll up para eventos y presentaciones.

Además, se prevé la dotación de uniformes e identificaciones para el grupo interdisciplinario, fortaleciendo su imagen y reconocimiento en la comunidad. Para facilitar el trabajo en terreno, se desarrollarán fichas de caracterización que serán impresas, permitiendo un mejor seguimiento de las actividades y la identificación de las necesidades de la población. Esta combinación de recursos visuales y comunicativos fortalecerá la efectividad del proyecto y su impacto en la comunidad.

Un (1) Gestor de convivencia (Coordinador General) Profesional en Ciencias Administrativas, con experiencia general mayor de diez (10) especialista en logística. Con una experiencia mínimo de 6 años.

- ✓ Coordinar con el grupo interdisciplinario el desarrollo de las labores de operación de las unidades de dialogo intercultural.
- ✓ Monitorizar el progreso de las actividades del proyecto que se cumplan los objetivos establecidos.
- ✓ Proveer formación y orientación a otros gestores de convivencia, facilitadores y voluntarios sobre técnicas de mediación y manejo de conflictos.
- ✓ Realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las intervenciones y ajustar estrategias según sea necesario.
- ✓ Establecer vínculos con actores comunitarios, instituciones educativas y organizaciones locales para promover el diálogo y la colaboración.
- ✓ Generar informes de actividades y resultados, contribuyendo a la transparencia y rendición de cuentas del proyecto.

Tres (3) Gestor de convivencia (Coordinador Zonal) Profesional en Ciencias Administrativas, Ingeniero Industrial, Ingeniero Industrial, Abogado, Contador con experiencia general mayor de tres (03) años relacionadas con la actividad a desarrollar.

- ✓ Coordinar con el grupo interdisciplinario el desarrollo de las labores de operación de las unidades de dialogo intercultural en zona.
- ✓ Monitorizar el progreso de las actividades del proyecto que se cumplan los objetivos establecidos en zona.
- ✓ Proveer formación y orientación a otros gestores de convivencia, facilitadores y voluntarios sobre técnicas de mediación y manejo de conflictos en zona.
- ✓ Realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las intervenciones y ajustar estrategias según sea necesario en zona.
- ✓ Establecer vínculos con actores comunitarios, instituciones educativas y organizaciones locales para promover el diálogo y la colaboración en zona.

- ✓ Generar informes de actividades y resultados, contribuyendo a la transparencia y rendición de cuentas del proyecto.

- **Un (1) Gestor de convivencia (Administrador de empresas)- Profesional en Administración de empresas con experiencia mayor de tres (3) años relacionada con la actividad a desarrollar.**

  - ✓ Realizar diagnósticos y evaluaciones de las dinámicas de convivencia en la comunidad, identificando factores de riesgo y necesidades organizacionales.
  - ✓ Implementar sesiones de orientación para promover la estabilidad organizativa en las comunidades y diferentes grupos de la comunidad.
  - ✓ Facilitar procesos de mediación entre individuos o grupos en conflicto, utilizando técnicas de escucha activa y empatía para encontrar soluciones pacíficas.
  - ✓ Diseñar y llevar a cabo capacitaciones para líderes comunitarios y otros gestores sobre aspectos administrativos de las entidades.
  - ✓ Proporcionar atención y apoyo organizacional en situaciones de crisis, incluyendo la elaboración de planes de intervención para personas afectadas.

- **Un (1) Gestor de convivencia (Economista)- Profesional en Economía con experiencia mayor de tres (3) años relacionada con la actividad a desarrollar.**

  - ✓ Realizar diagnósticos y evaluaciones de las dinámicas de convivencia en la comunidad, identificando factores de riesgo y necesidades económicas.
  - ✓ Implementar sesiones de orientación para promover la estabilidad económica de la región y en las comunidades.
  - ✓ Facilitar procesos de mediación entre individuos o grupos en conflicto, utilizando técnicas de escucha activa y empatía para encontrar soluciones pacíficas que no afecten la economía local y regional.
  - ✓ Diseñar y llevar a cabo capacitaciones para líderes comunitarios y otros gestores sobre aspectos de mercados y económicos en los territorios.
  - ✓ Proporcionar atención y apoyo organizacional en situaciones de crisis, incluyendo la elaboración de planes de intervención para personas afectadas.

- **Dos (2) Gestor de convivencia (Psicólogo)- Profesional en Psicólogo con experiencia mayor de tres (3) años relacionada con la actividad a desarrollar.**

  - ✓ Realizar diagnósticos y evaluaciones de las dinámicas de convivencia en la comunidad, identificando factores de riesgo y necesidades emocionales.
  - ✓ Implementar sesiones de orientación para promover la salud mental y el bienestar emocional, abordando temas como el manejo de la ira y la resolución de conflictos.

- ✓ Facilitar procesos de mediación entre individuos o grupos en conflicto, utilizando técnicas de escucha activa y empatía para encontrar soluciones pacíficas.
- ✓ Diseñar y llevar a cabo capacitaciones para líderes comunitarios y otros gestores sobre aspectos psicológicos de la convivencia y la prevención de la violencia.
- ✓ Proporcionar atención y apoyo psicológico en situaciones de crisis, incluyendo la elaboración de planes de intervención para personas afectadas por violencia o trauma.
- ✓ Crear materiales educativos sobre salud mental, prevención del abuso y manejo de emociones, dirigidos a diferentes grupos de la comunidad.
- ✓ Monitorear el impacto de las intervenciones psicológicas en la comunidad, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.

- **Un (1) Gestor de convivencia (Trabajador Social)- Profesional en Trabajador social con experiencia mayor de tres (3) años relacionada con la actividad a desarrollar.**

  - ✓ Facilitar la resolución de conflictos comunitarios mediante técnicas de mediación.
  - ✓ Impartir talleres y capacitaciones sobre derechos sociales, convivencia pacífica y prevención de violencia.
  - ✓ Brindar asesoría y apoyo a individuos y familias en situaciones de crisis.
  - ✓ Promover la creación y fortalecimiento de redes de apoyo comunitario.
  - ✓ Trabajar en colaboración con otras organizaciones y entidades para implementar programas sociales.
  - ✓ Realizar seguimiento y evaluación de las intervenciones sociales para medir su efectividad.

- **Cinco (5) Gestor de convivencia (Abogado)- Profesional en derecho con experiencia mayor de un (1) años relacionada con la actividad a desarrollar.**

- ✓ Brindar asesoría legal a la comunidad en temas relacionados con derechos humanos y conflictos legales.
- ✓ Facilitar procesos de mediación en disputas legales y comunitarias para promover la resolución pacífica.
- ✓ Impartir talleres y charlas sobre derechos legales, acceso a la justicia y resolución de conflictos.
- ✓ Asistir en la redacción y revisión de documentos legales necesarios para la comunidad.
- ✓ Representar a personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad ante instituciones y autoridades.
- ✓ Realizar campañas de sensibilización sobre leyes y normativas que afectan a la comunidad.
- ✓ Colaborar con organizaciones no gubernamentales y otras instituciones para fortalecer el acceso a la justicia.
- ✓ Llevar a cabo un seguimiento y evaluación de casos legales para asegurar el cumplimiento de derechos.

- **Un (1) Gestor de convivencia (Administración Publica)- Profesional en Administración Publica, con experiencia mayor de tres (3) años relacionada con la actividad a desarrollar**.

✓ Brindar asesoría legal a la comunidad en temas relacionados con derechos humanos y conflictos legales.
✓ Facilitar procesos de mediación en disputas legales y comunitarias para promover la resolución pacífica.
✓ Impartir talleres y charlas sobre derechos legales, acceso a la justicia y resolución de conflictos.
✓ Asistir en la redacción y revisión de documentos legales necesarios para la comunidad.
✓ Representar a personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad ante instituciones y autoridades.
✓ Realizar campañas de sensibilización sobre leyes y normativas que afectan a la comunidad.
✓ Colaborar con organizaciones no gubernamentales y otras instituciones para fortalecer el acceso a la justicia.
✓ Llevar a cabo un seguimiento y evaluación de casos legales para asegurar el cumplimiento de derechos.

- **Tres (3) Putchipu - Palabrero- Bachiller, técnico o profesional que acredite la labor con grupos étnicos- Con experiencia a mayor a tres (3) años.**

✓ Organizar y facilitar espacios de diálogo entre comunidades étnicas y otros actores para abordar conflictos y promover la convivencia.
✓ Promover el conocimiento y respeto por las tradiciones culturales de las comunidades, actuando como intermediarios en la transmisión de saberes.
✓ Actuar como mediador en situaciones de conflicto intercultural, buscando soluciones que respeten la diversidad cultural.
✓ Impartir talleres sobre temas relevantes para la comunidad, como derechos culturales, gestión de conflictos y fortalecimiento de la identidad.
✓ Documentar y registrar historias y tradiciones locales para preservar el patrimonio cultural y fortalecer la identidad comunitaria.
✓ Fomentar la participación activa de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones que afectan su entorno.
✓ Colaborar con organizaciones comunitarias y gubernamentales para asegurar que las voces de las comunidades étnicas sean escuchadas y consideradas.

- **Dos (2) Auxiliar Logístico- Formación técnica con experiencia hasta de un (1) año.**

✓ Asistir en la organización y logística de eventos, talleres y reuniones, asegurando que todos los materiales y recursos estén disponibles.

- ✓ Gestionar el inventario de suministros y materiales necesarios para las actividades del proyecto, asegurando un uso eficiente y adecuado.
- ✓ Ayudar en la recopilación y archivo de documentos, actas y reportes relacionados con las actividades realizadas.
- ✓ Facilitar el transporte de materiales y equipos necesarios para las actividades en diferentes ubicaciones.
- ✓ Proporcionar apoyo en la atención a participantes y asistentes durante eventos, asegurando que se sientan bienvenidos y atendidos.
- ✓ Colaborar en cualquier otra tarea logística que sea necesaria para el buen desarrollo