

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

ENCUESTA

Objetivo de la encuesta: Conocer las características/condiciones de las ONG presentes en el fenómeno migratorio, que conllevan a conductas colaborativas entre ellas, y de igual manera conocer la existencia de mecanismos de negociación durante las mesas de trabajo realizadas en la ciudad de Bogotá.

Dirección de correo electrónico:

1. CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Fecha:

Nombre de la Organización:

- I. En qué categoría de atención ubica a su organización (pueden seleccionar 1 o más):
 - a. Ayuda humanitaria y de emergencia
 - b. Asistencia migratoria
 - c. Salud
 - d. Educación
 - e. Integración
 - f. Productividad

- II. ¿Cuántos migrantes atiende al mes?

- III. Además de Bogotá, ¿en qué otras regiones del país realizan su trabajo?

- IV. ¿Cuántos años de creación tiene la organización?
 - a. 0 - 5 años
 - b. 5 - 10 años
 - c. 10 - 20 años
 - d. 20 años en adelante

- V. ¿Cuáles son sus recursos financieros y en especie en pesos colombianos para el año 2018?
 - a. 0 - 50 millones de pesos
 - b. 50 - 150 millones de pesos
 - c. 150 millones o más

- VI. ¿Con qué capital humano cuenta su organización (voluntarios, trabajadores, pasantes)?
 - a. Voluntarios: _____

- b. Trabajadores: _____
- c. Pasantes: _____

2. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO

- I. ¿Se reúne usted con otras ONG para coordinar esfuerzos conjuntos?
Sí ___
No ___

- II. ¿Con qué frecuencia se reúnen?

- III. En las mesas de trabajo a las que ha asistido y en caso de que existan diferencias ¿le han planteado algún mecanismo/método de negociación, para llegar a un consenso de los temas tratados en dicho escenario?
Si ___
No ___

- IV. ¿Considera usted que cuando se reúne con otras organizaciones se ve incompatibilidad de intereses?
Sí ___
No ___

- V. Si su respuesta fue "Si" ¿Cuál cree que es la razón de dicha incompatibilidad?

- VI. Considera usted que existe diferencia de valores o creencias sobre el tema migratorio
Sí ___
No ___

- VII. Después de las reuniones con las organizaciones, ¿se llega a acuerdos con facilidad?
Sí ___
No ___

- VIII. ¿Considera usted que los líderes de las mesas de trabajo, o quienes convocan a las mesas tienen actitud conciliadora?
Sí ___
No ___

- IX. ¿Considera usted que se utilizan medios agresivos de negociación?
Sí ___
No ___

- X. ¿Considera usted que las partes involucradas en las mesas de negociación tienden a colaborar?
 Si___
 No___

VOLUNTAD DE PARTICIPACIÓN

- I. Conoce usted algún método de resolución de conflictos
 Si___ ¿Cuál?_____
- No___
- II. Si en la anterior pregunta respondió "Si", ¿qué métodos de resolución de conflictos conoce?
- III. ¿Tendría usted la voluntad de participar en mesas de trabajo que apliquen el Método de Negociación de Harvard?
 Si___
 No___

Anexo 2. Juicio de expertos

a. Sandra Patricia Giraldo Giraldo

DIMENSIONES	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Caracterización de las Organizaciones	Categoría de atención	4	4	4	4	
	Cantidad de migrantes que atiende	4	4	4	4	
	Cobertura geográfica	4	4	4	4	
	Años de creación de la Organización	3	3	4	3	
	Recursos financieros y en especie en Pesos Colombianos, para el año 2018	4	4	4	3	
	Capital humano	3	3	3	3	Es importante hacer claridad: cantidad, características y formación pertinente
Características del conflicto	coordinar esfuerzos conjuntos?	3	3	3	3	Hacer claridad con qué frecuencia lo hacen y los motivos y causas que hacen que se unan.
	asistido ¿le han planteado algún mecanismo/método de negociación, para llegar a un consenso de los temas tratados en dicho escenario?	3	3	3	3	Se demoran en llegar a consenso? por qué? En ese caso, les plantean mecanismos? . Porque así como está planteada la pregunta se asume que efectivamente siempre hay dificultades entre las organizaciones
	otras organizaciones se ve incompatibilidad de intereses?	4	4	4	4	Sería útil conocer las razones de las incompatibilidades
	migratorio?	4	4	4	4	
	facilidad?	4	4	4	4	
	que se obtienen en las reuniones?	4	4	4	4	¿Se cumplen los acuerdos?
	mesas de trabajo, o quienes convocan a las mesas tienen actitud conciliadora?	4	4	4	4	
	para conseguir desacreditar a la parte contraria?	2	2	3	4	Tal vez la pregunta ya condiciona hacia un tipo de respuesta.
	agresivos de negociación?	3	3	3	3	A qué se refieren con términos agresivos? Ser más puntual
	involucradas en las mesas de negociación tienden a colaborar?	3	3	3	3	Colaborar en qué puntualmente?
Voluntad de Participación	Conoce usted algún método de resolución de conflictos	4	4	4	4	
	¿Tendría usted la voluntad de participar en mesas de trabajo que apliquen el Método de Negociación de Harvard?	3	3	3	3	Habría que explicar la pregunta en términos de los beneficios que podría representar este método para las organizaciones.

b. Lublanc Rosmary Prieto

	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Caracterización de las Organizaciones	Categoría de atención	4	4	4		Con respecto a la claridad, es importante establecer 3 en plural la pregunta
	Cantidad de migrantes que atiende	4	4	4	4	
	Cobertura geográfica	4	4	4	4	
	Años de creación de la Organización	4	4	4	4	
	Recursos financieros y en especie en Pesos Colombianos, para el año 2018	4	4	4	4	
	Capital humano	4	4	4	4	No tiene tanta claridad porque debería ser más 3 detallada la pregunta sobre el Capital Humano
Características del conflicto	¿Se reúne ud con otras ONGs para coordinar esfuerzos conjuntos?	4	4	4	4	
	En las mesas de trabajo a las que ha asistido ¿le han planteado algún mecanismo/método de negociación, para llegar a un consenso de los temas tratados en dicho escenario?	4	4	4	4	
	¿Considera ud que cuando se reúne con otras organizaciones se ve incompatibilidad de intereses?	4	4	4	4	
	valores o creencias sobre el tema migratorio?	4	4	4	4	
	organizaciones, ¿se llega a acuerdos con facilidad?	4	4	2	4	No veo que sea tan relevante esta pregunta por el contexto en que se hace la encuesta, porque es más 4 dirigido hacia la actuación de las organizaciones
	¿Se siente satisfecho con los acuerdos que se obtienen en las reuniones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los líderes de las mesas de trabajo, o quienes convocan a las mesas tienen actitud conciliadora?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que las partes trabajan para conseguir desacreditar a la parte contraria?	3	3	3	3	3 Creo que se podría enfocar de una manera más positiva
¿Considera usted que se utilizan medios agresivos de negociación?	2	2	2	2	2 Considero que la palabra AGRESIVOS me parece que	
Voluntad de Participación	Conoce usted algún método de resolución de conflictos	4	4	4	4	
	¿Tendría usted la voluntad de participar en mesas de trabajo que apliquen el Método de Negociación de Harvard?	4	4	4	4	

Anexo 3. Presentación Método de Negociación de Harvard

Diapositiva 1



Diapositiva 2



Diapositiva 3

¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

- “Relación entre partes en la que ambas procuran la obtención de objetivos que son, pueden ser, o parecen ser para alguna de ellas, incompatibles” (Dean Pruitt y Z. Jeffrey. N. York, 1986)

Diapositiva 4

¿QUÉ HEMOS ENCONTRADO EN LAS MESAS DE TRABAJO ENTRE LAS ONGS, QUE TRATAN EL TEMA MIGRATORIO EN COLOMBIA?

- Conflicto de intereses
- Falta de compromiso
- Falta de organización
- Duplicidad de esfuerzos
- Posiciones sobre intereses



Diapositiva 5

LA NEGOCIACIÓN

- **Método voluntario, no adversarial, predominantemente informal y no estructurado, que las partes utilizan para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable.**

GANAR – GANAR: MODELO INTEGRATIVO

GANAR - PERDER: MODELO SUMA-CERO

PERDER – PERDER: MODELO COMPETITIVO

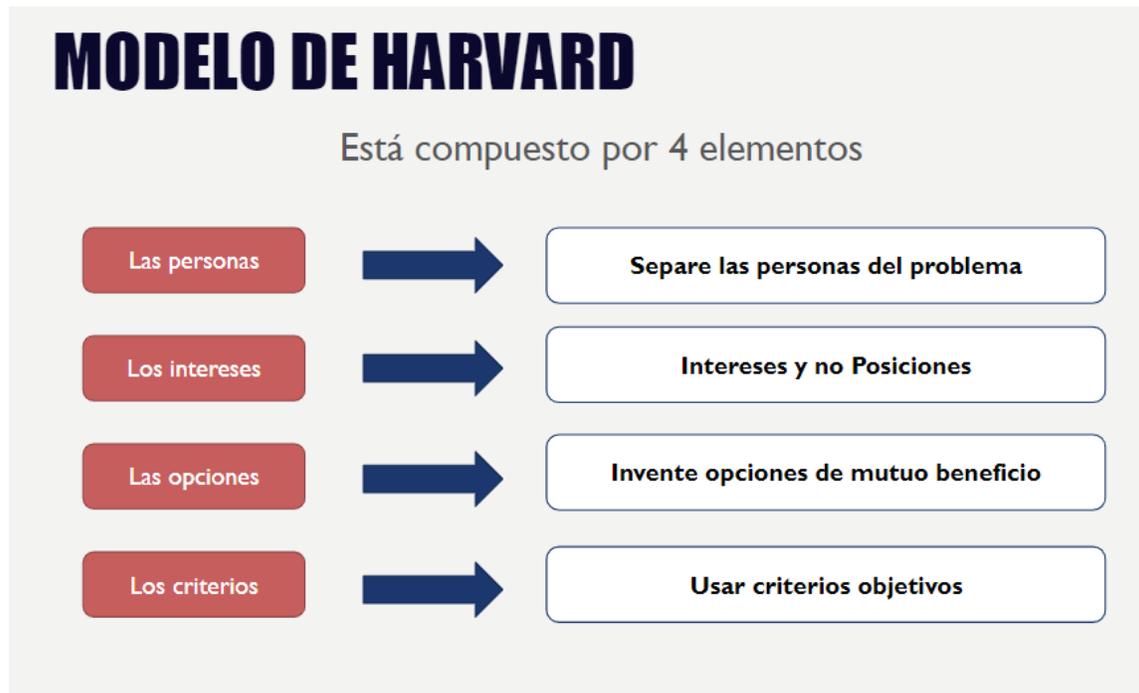
Diapositiva 6

¿QUÉ ESTAMOS PROPONIENDO?



- 1978-Se reúnen académicos de la Universidad de Boston
- Modelo adaptable a todo tipo de negociación
- Desarrolló el concepto en "Negociación basada en intereses"
- El proceso se enfatiza en Ganar-Ganar

Diapositiva 7



Diapositiva 8

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

LOS INTERESES

- Representan lo que realmente buscan las partes; inquietudes, motivaciones, necesidades, bienes, temores, deseos, etc.
- Descubrir los intereses que subyacen las posiciones de las partes, permite redefinir la controversia y generar más opciones de solucionarla.

NEGOCIE EN BASE A INTERESES Y NO EN BASE A POSICIONES

POSICIÓN: lo que cada parte del conflicto dice que quiere, lo declarado

Diapositiva 9

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

LAS OPCIONES

- La gama de posibilidades en que las partes pudieran llegar a un acuerdo.
- **Un acuerdo es mejor si incorpora la mejor de muchas opciones y sabemos que tenemos el mejor acuerdo cuando no lo podemos mejorar sin perjudicar a alguna de las partes.**



Diapositiva 10

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

LAS ALTERNATIVAS

- **Son las cosas que una parte y otra pueden realizar por cuenta propia sin necesidad de que la otra esté de acuerdo. Son las posibilidades de retirarse que cada parte dispone.**

M.A.A.N. MEJOR ALTERNATIVA AL ACUERDO NEGOCIADO

Diapositiva 11

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

LEGITIMIDAD

- Es la argumentación sobre la base de criterios objetivos e independientes de la voluntad de las partes. Existe mas de un criterio objetivo para base de un acuerdo.

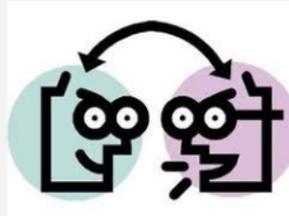
REGLAS Y NORMAS
JURÍDICAS, CONSTUMBRES,
FACTORES COMERCIALES,
ETC.

Diapositiva 12

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

LA COMUNICACIÓN

- Comunicarse en los dos sentidos.
- Escuchar activa y respetuosamente, clarificando las ambigüedades y chequeando lo que se ha entendido.
- Hablar en forma clara, con el fin de hacerse entender y con un propósito ligado a los intereses propios.



Diapositiva 13

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

RELACIÓN

- **Una negociación habrá producido un mejor resultado en la medida que las partes hayan mejorado su capacidad para trabajar colaborativamente.**
- Un elemento crucial es la capacidad de resolver bien las diferencias.
- Tratar la relación y la sustancia en forma independiente.
- Ser incondicionalmente constructivo

Diapositiva 14

LOS 7 PRINCIPIOS DEL MODELO

COMPROMISO

- **La decisión de comprometerse debe llevarse a cabo sólo después de haber evaluado cuidadosamente las ventajas del acuerdo con respecto al MAAN.**
- Los compromisos son convenientes en la medida que cumplan con las siguientes características:
 - ❖ Claros y operacionales
 - ❖ Realistas
 - ❖ Suficientes

Diapositiva 15



Diapositiva 16

RESULTADOS DEL MÉTODO

- Acercamiento a la otra parte negociadora para desarrollar un **compromiso** que ayude a facilitar mejores resultados.
- Incentivar el trabajo a largo plazo.
- No confundir las relaciones personales con el problema.
- Firmeza ante los problemas y suavidad frente a las personas.
- Desarrollo de la **empatía** frente a la otra parte.
- A mayor complejidad más participación se necesita.
- Demostración clara de que la otra parte ha sido entendida.
- Búsqueda de **intereses** complementarios.
- Generación de múltiples respuestas para un problema.
- Búsquedas de **acuerdos provisionales**, sino se da un acuerdo permanente.



Anexo 4. Lista de ONG en Bogotá involucradas en el fenómeno migratorio

ORGANIZACIÓN
Fundación Wikideas
Servicio Jesuíta a Refugiados
Fundación de Atención al Migrante
Caritas Colombia
Corporación Scalabrini
FUNDACOLVEN
Cruz Roja Colombiana
Manitas Amarillas
Asmipaz
Gran Acuerdo Venezuela
Consejo Noruego para Refugiados
ASOCVENEOL
Fundaredes
Colvenz Cundinamarca
Venezolanos por decisión
El Derecho a no obedecer
Fundación ADACOL
Cedrizuela
Fraternidad Venezolana
Fundarevivir
Fundación de Panas que si
Fundación Nueva Gobernanza
Movimiento Unidos Somos Más Venezuela
Sonrisas Unidas
Utraven
Fundación Venezuela Colombia sin fronteras
Fundación Proyecto Renacer

