

BOLETÍN INFORMATIVO

CIRCULO DE MEDIACIÓN DEL URUGUAY



ASAMBLEA 22 DE NOVIEMBRE DE 2023:

ESTIMADOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS, EN LA ASAMBLEA REALIZADA EN NOVIEMBRE DE 2023 SE APROBÓ LA MEMORIA ANUAL. LA MISMA FUE ENVIADA A TODOS LOS ASOCIADOS DEL CÍRCULO VÍA EMAIL.

POR OTRA PARTE, SE APROBÓ EL BALANCE ESCUCHANDO EL INFORME DE LA COMISIÓN FISCAL, A TRAVÉS DE UNA DE SUS INTEGRANTES, ESPERANZA HERNÁNDEZ, CON APORTES PARA LA MEJORA DE LOS ASIENTOS.

A PROPUESTA DE LA COMISIÓN DIRECTIVA SE DETERMINA QUE EL DÍA DEL CIRCULO DE MEDIACIÓN DEL URUGUAY SERÁ EL 20 DE AGOSTO, YA QUE ESE FUE EL DÍA EN EL CUAL SE CREARON LOS ESTATUTOS.



Fotografía de Rosana De Boni

NOTICIAS Y NOVEDADES

En el entendido de que se pretende que la asociación tenga un crecimiento, en Asamblea se entendió como fundamental la obtención de recursos previsibles, con los que se puedan planificar actividades. Con ese argumento pero con el criterio de tratar de no dejar a nadie afuera del Círculo, se propuso el pago de una cuota mensual por cada asociado de doscientos pesos (\$ 200), a partir de enero del 2024.

La cuota mensual deberá depositarse o transferirse a la cuenta del BROU a nombre del Círculo de Mediación del Uruguay n° 110489115-00001.

nuestro blog



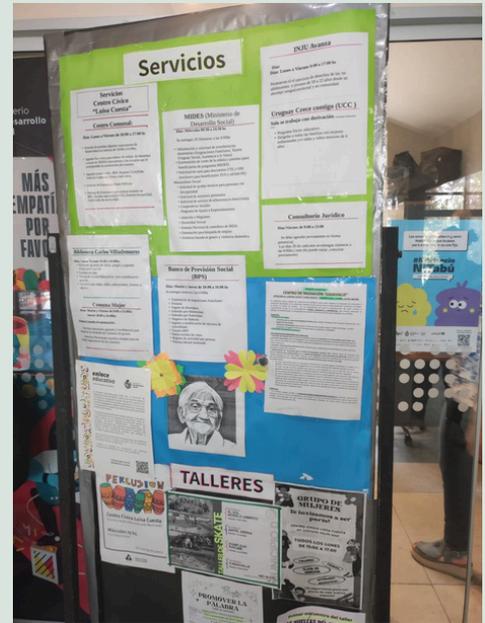
BLOG DE ARTÍCULOS DE INTERÉS

Este blog es un espacio de intercambio e integración de nuestros asociados, que contendrá artículos de interés que se deseen compartir. A continuación verán los aportes realizados para esta edición.

Los asociados que deseen hacer comentarios o aportes para el Boletín, pueden hacerlo al siguiente mail: circulodemediacionuruguay@gmail.com

*Los textos incluidos en esta publicación no reflejan necesariamente la opinión del Círculo de Mediación del Uruguay.

Centro Cívico Luisa Cuesta, Casavalle



**FOTOGRAFÍAS TOMADAS POR
LA SOCIA FUNDADORA
Y MIEMBRO DE LA COMISIÓN DIRECTIVA
ROSANA DE BONI**

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS CONFLICTOS

**POR LESLIE FALCA, SOCIA FUNDADORA Y
PRESIDENTE DEL CÍRCULO DE MEDIACIÓN**

Hace unos días tuve el privilegio de escuchar, en formato presencial, al conflictólogo francés Patrice Melé, quien ahonda en el concepto “la productividad de los conflictos”, tema con el que no estoy familiarizada. La conferencia resultó muy interesante sobre todo porque se dio en un contexto de exposición de conflictos sociales complejos nuestros, muy uruguayos, conflictos con los que estamos bastante familiarizados, conflictos que vemos permanentemente en nuestra prensa (a veces a través de sus consecuencias), como lo son por ejemplo el conflicto de las personas que están en situación de calle con los vecinos/as o el conflicto o el conflicto que tienen los vecinos/as de la Ciudad Vieja con las decisiones que se están tomando con respecto al ex Club Neptuno, o el conflicto recurrente de las personas que viven en pensiones en Montevideo con los dueños de estas pensiones, no siempre regularizadas, entre otros.

Observar cómo estas situaciones se trabajaban a través del concepto de la productividad, me resultó muy novedoso y bastante lógico desde lo que siempre planteamos como base teórica: los conflictos son una oportunidad de crecimiento, un motor de cambio.

Si entendemos que los conflictos pueden tener elementos positivos, si se gestionan o transforman bien, es lógico considerar y estudiar más cuáles son esos productos que nos dejan.

Considero que no siempre ahondamos en estos conceptos y que puede ser muy útil mostrarlos, en miras a demostrar que verdaderamente existen efectos positivos que surgen del fenómeno.

El campo de estudio del autor mencionado Patrice Melé, son los conflictos urbanos en América Latina, a los que él ve como una forma positiva de socialización porque entre otras cosas, producen interacciones entre los participantes; crean nuevas asociaciones, alianzas, coaliciones, redes; agrupan y reducen el aislamiento. Y en ese sentido, analiza su productividad territorial, jurídica y política.

Me pregunto si fuera de ese campo de estudio, en la conflictología de otros ámbitos, como el familiar, el educativo, el comunitario, etc. se puede aplicar este concepto, haciendo un análisis de las consecuencias positivas que dejan esas situaciones. Me entusiasma ese desafío y quería compartirlo con uds., compañeros/as del Círculo.

La interdisciplinariedad en la Mediación:

El Rol Fundamental de la Psicología del Mediador

“NO SOS VOS, SOY YO...”

La mediación, como método alternativo para la resolución (o transformación) de conflictos, ha demostrado ser una herramienta eficaz en una amplia gama de situaciones, desde disputas familiares, escolares, comunitarias, hasta conflictos laborales. En el núcleo de este proceso se encuentra la interdisciplinariedad, que implica la colaboración entre diversas disciplinas para abordar los conflictos desde múltiples perspectivas. Integrando diferentes campos de conocimiento para abordar complejidades emocionales, legales y sociales que se ponen en juego en la escena - espacio de mediación.

Entre estas disciplinas, la psicología emerge como un componente crucial, particularmente en la figura del mediador, que además de esperarse que sea “imparcial y neutral” debe poseer comprensión de la psicología humana para facilitar un proceso de mediación adecuado.

La mediación, en su esencia, propicia facilitar la comunicación, el entendimiento y la búsqueda de soluciones entre las partes en conflicto, el mediador a su vez tiene que aprender y desarrollar habilidades para escuchar y gestionar las emociones que se ponen en juego en el momento de la escena, **como también las suyas propias en el aquí y ahora.**

Nuestro rol es transversalizado por todas las emociones, están presentes, pero no son las que tendrían que tener prioridad en la escena.



Perfil del Mediador desde la Psicología

El mediador, al enfrentarse a diversas dinámicas y emociones en conflicto, debe tener una amplia comprensión de la psicología humana y de la psiquis propia, que se tienen que traducir en habilidades fundamentales que favorezcan la comunicación y el entendimiento



1. Empatía y Escucha Activa: La habilidad para comprender las emociones y perspectivas de cada parte es esencial. El mediador, al practicar la empatía y la escucha activa, crea un espacio seguro donde las partes se sienten comprendidas.

2. Gestión de Emociones: La capacidad para manejar las emociones propias y ajenas en situaciones tensas es

fundamental. El mediador debe mantener la calma, transmitir serenidad y regular las emociones presentes en la escena.

3. **Comunicación Efectiva:** La psicología del mediador se refleja en su capacidad para comunicarse de manera clara, comprensible y neutral, fomentando un diálogo constructivo entre las partes.

Hoy hablamos de **Inteligencia Emocional**, cuando nos referimos a la gestión de las emociones, percepciones y valores.

El concepto de Inteligencia Emocional surge en 1983 con el psicólogo Howard Gardner, refiere a las capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas.

Una persona emocionalmente inteligente es aquella capaz de gestionar satisfactoriamente las emociones para lograr resultados positivos en sus relaciones con los demás.

Es importante tomar en cuenta que no solo habla de las emociones de otros sino del conocimiento y reconocimiento de las emociones propias en relación a otros.

De alguna forma también estamos hablando de nuestra Salud Mental, en nuestro rol es muy importante estar cerca y en conocimiento de nuestra salud, nuestras características personales, nuestros vínculos y nuestras relaciones sociales. Nuestro ser profesional también se va formando acorde a nuestras vivencias, nuestras historias, nuestro construir cotidiano.

Por eso cuanto más conozcamos nuestro mundo interno, nuestras emociones, nuestro prejuicios y valores, más vamos a poder acercarnos y facilitar otros diálogos, a otras personas, sin contaminar la escena proyectando pareceres propios.

De todas maneras no se trata de: No sentir, o neutralizar las emociones, sino transitar con paciencia el “siento, pienso y creo, para luego decir “yo sé” respecto a las partes y la escena, de manera de escuchar activamente lo que las personas nos cuentan sin contaminar los relatos con nuestra ansiedad.

Quiero compartir con ustedes algunos rasgos de personas, solo a modo de que podamos mirarnos interiormente con la intención de aprender y analizarnos. Como también analizar en equipo estrategias de intervención sin rotular o etiquetar personas, lo que sería muy contraproducente.

Algunos ejemplos de RASGOS que podemos encontrar en las personas:

Rasgos del síndrome de Diógenes: caracterizado fundamentalmente por un extremo abandono del autocuidado, tanto la higiene como la alimentación y la salud (viviendo en condiciones higiénicas insalubres)

Rasgos Obsesivos: necesidad de la perfección, el orden y el **control** de sí misma y las situaciones

Rasgos Narcisistas: necesidad constante de atención y admiración, falta de empatía hacia los demás, pueden tener dificultades para manejar la crítica y el fracaso.... Y la frustración pueden descargarla contra otros....

Rasgos Persecutorios: cuando se es perseguido, envenenado, infectado o engañado

En este devenir del aporte de la Psicología en los procesos de Mediación, como el perfil psicológico de las y los mediadores podemos pensar en:

El proceso de “DECONSTRUIR y CO CONSTRUIR “

1. Deconstruir que cada disciplina por sí sola tiene todas las respuestas.
2. Co construir nuevas formas integrales y dinámicas de intervenir
3. Apostar a la CO VISIÓN (mirada en conjunto)
4. Generar espacios interdisciplinarios de construcción de diálogos, de encuentros, de análisis de desencuentros
5. Trabajamos desde las relaciones y los vínculos, sabiendo que intervenimos EN RELACIÓN - EN VINCULO
6. Construir nuestro quehacer profesional desde la humildad porque no resolvemos todo solos, pero sí lo podemos gestionar con otros.
7. Co construcción con perspectiva de género, incorporar perspectivas de las minorías no solo las hegemónicas.
8. Contribuir la cultura del diálogo, diálogos entre diferentes, incorporar la práctica de consenso, de los mínimos comunes.
9. Lo interdisciplinario nos aporta el contexto, historias, políticas, acceso a derechos, a veces no es solo para intercambiar sino es para comprender mejor lo que sucede.

Esto es trabajar en **la prevención**, el rol de psicólogo es trabajar en la salud, promover la salud. La mediación es la herramienta que tenemos para trabajar la transformación de conflictos. La prevención y mejor gestión de los mismos es con formación, educación e intervención

Resumen perfil profesional:

Licenciada en Psicología (UDELAR - 1995)

Diplomada en Gestión de Conflictos, Mediación y Negociación (UCU).

Diplomada en Gestión de Organizaciones (UCU)

Técnica en Procesos de Fotolenguaje (APPIA)

Técnica en RRHH y liderazgo de Equipos - Escuela de psicología

Gestión y Coordinación organizacional.

Diseño, Elaboración y Ejecución de Proyectos.

Procesos de Mediación y gestión de conflictos sociales.

Asistencia Técnica, Capacitaciones y Consultorías.

Acompañamiento profesional a colectivos y equipos de trabajo



Lic. en Psic. Alicia Kuster

Bibliografía:

1. Ulloa, Fernando, Revista Los Libros, Comunidad Clínica. 1976
2. Etchegoyen, Horacio, Fundamentos de la teoría Psicoanalítica, Amorrortu, 1990
3. Pichón, Riviere, El Proceso Grupal, Paidós, 1982
4. Redorta, Josep, Gestión de Conflictos, lo que necesita saber, Paidós, 2011
5. Suarez, Marinés, Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas, Paidós, Buenos Aires, 1996

EL FACTOR CONFIANZA EN LA MEDIACIÓN

POR GUSTAVO GONZÁLEZ PITA, SOCIO FUNDADOR E INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DIRECTIVA DEL CÍRCULO DE MEDIACIÓN

El termino CONFIANZA, con su contenido marcadamente positivo, es el valor, emoción, y hasta el sentimiento en algunas definiciones, de mayor trascendencia en la convivencia humana.

En efecto, tanto la confianza en uno mismo, pero mayormente la confianza en el prójimo, es el fuego sagrado para toda paz y bienestar social, sea macro en la cohesión de toda una sociedad, sea micro, en la solidez y capacidad de un vínculo personal.

Tanto se la estudia, analiza, define, y se trabaja con ella, que últimos trabajos internacionales hasta han logrado elaborar un Índice de Confianza Interpersonal en función de una encuesta Global en 30 países, dónde se la logra elevar en su importancia, por relacionarla con otros factores positivos como el de Felicidad, el nivel de ingresos y la Educación (Ipsos Interpersonal Trust Around the World March 2022).

Y en el objeto de estudio de nuestra ciencia de Mediación, que es el conflicto, subyace y siempre está detrás, un quiebre en este valor, o crisis de confianza como repetidamente se utiliza y así lo escuchamos.

Ni que hablar en el conflicto de pareja, que es un conflicto muy fértil en el trabajo de Mediación, sino que también es el conflicto dónde más destaca y hace caudal la falta de confianza, que se traduce negativamente, en la palabra desconfianza. Pero la misma tónica se repite en conflictos familiares o sucesorios, en conflictos empresariales, por servicios profesionales, en comunidades laborales, pues en todo y cualquier conflicto está presente, con preponderancia, ese disvalor.

En esa línea es que emerge la propuesta de que cobre importancia en nuestro trabajo, la técnica de recuperación de esa confianza quebrada o perdida, principalmente en aquellos conflictos dónde la relación entre actores partícipes continuará.

La confianza hacia el otro, muy vulgarmente la podemos explicar como la espera de una determinada conducta o respuesta, ante un determinado suceso o consulta que se le presente. Esa repetición contumaz en que sucedan eventos que confirmen la exacta o próxima respuesta esperada, hacen elevar ese nivel de confianza, y seguridad en el trabajo en conjunto o convivencia.

Por ello es que existen pequeños gestos y eventos que son oportunidades para ir reconstruyendo ese valor perdido, dónde existe una respuesta y conducta que es la esperable y previsible. Y cómo nuestro trabajo tiene mucho de estar alerta, encontrar y trabajar “oportunidades” para descomprimir el conflicto o emoción negativa, el Mediador puede encontrar sentido en cultivar y promover esos sagrados gestos y eventos que habilitan recuperar la confianza perdida.

Son muchos los ejemplos e ideas que a todos los mediadores nos invaden para aplicar a un conflicto. Ni que hablar en el caso de ex parejas con compromisos co-parentales en la crianza y cuidados de menores, y en las expectativas infantiles que un niño deposita en las rutinas diseñadas.

Pero también imaginamos oportunidades reconstructivas de esa confianza entre socios comerciales o en relaciones de consumo, así como en conflictos colectivos o individuales de trabajo, o de servicios profesionales, dónde a pesar de que quizá no continúe el vínculo que da origen a la conflictiva, los procesos de salida de la misma, son justamente procesos, con su mayor o menor duración, que requieren de afianzamiento, y unos iniciales gestos de confianza permiten mediar sobre una plataforma más sólida y sana, que naturalmente genera credibilidad del producto que dará esta técnica.

Y no solo en el encuentro individual con cada parte del conflicto puede proponerse esta temática, para que se entienda e identifique su trascendencia y la determinación que ella tuvo, y puede tener a futuro, sino mismo en el encuentro y dialogo entre las partes, buscando generar compromiso con las propuestas o diseño de rutinas propicias, aunque sean menores, pero que tiendan a alimentar esa confianza perdida.

Anexo a este trabajo que propicie credibilidad entre las parte del conflicto, va indefectiblemente la necesidad de mejor tiempo entre reunión y reunión, tiempo que permite asentar esas conductas y gestos, antes de redactar y suscribir un acuerdo.

Incluso en la etapa evaluatoria o de seguimiento del acuerdo. El mediador puede mostrarse especialmente interesado en estos temas y su ocurrencia, como forma de corroborar su trascendencia en el buen funcionamiento querido.

Por último, al ser mi profesión la de abogado, tengo mi expectativa en el manejo de las otras dos profesiones más involucradas en la Mediación, que son la Psicología y el Trabajo Social. Y al respecto, les comparto el caso de dos padres ya divorciados, que iniciaron “terapia de ex-pareja”, el que ha sido el verdadero espacio de reflexión que les permitiera generar cambios y entendimientos a los que nunca se habían acercado en la larga historia de su conflicto. Ergo, al menos para mi espectro de conocimiento de especializaciones psicológicas, surge un nuevo y muy positivo perfil profesional que aportaría la base emocional necesaria para que las partes de un conflicto, puedan provechosamente preparar la negociación de sus intereses y prioridades.

¿DÓNDE PUEDO ESTUDIAR MEDIACIÓN?

Cada vez es más frecuente encontrar personas interesadas en aprender Mediación y otros métodos alternativos de Resolución de Conflictos.

Estas disciplinas se están difundiendo y sin duda motivando a muchas personas que desde diferentes ámbitos están interesadas en formarse, ya sea para ejercerlas directamente como mediadores, o para incorporar a su quehacer profesional nuevas herramientas.

Nos comunicamos con muchas instituciones que trabajan estos temas para conocer sus propuestas educativas y sus diferentes modalidades de formación.

También esto ha sido una forma de empezar a tender puentes y coordinar acciones entre tantos grupos, personas e instituciones que estamos embarcados en este gran proyecto colectivo.

Invitamos a las personas que conozcan otros lugares en los que se realicen capacitaciones en Mediación, que nos lo hagan saber, y brindaremos la información en el próximo boletín.



ASOCIACIÓN DE
ESCRIBANOS DEL URUGUAY

Centro de Resolución de Conflictos de la Asociación de Escribanos del Uruguay

Presentación

El Centro de Resolución de Conflictos (CRC) nació en 1999 con el compromiso de la Asociación de Escribanos del Uruguay de promover a nivel nacional los métodos de resolución de conflictos vigentes en el mundo.

Brinda al público en general servicios de negociación, facilitación, mediación y arbitraje, a la vez que desarrolla un programa de capacitación profesional en mediación, dirigido a particulares e integrantes de empresas públicas o privadas, organizaciones de la sociedad civil, sociedades comerciales, cooperativas, gremios y diferentes grupos de interés.

Capacitación

En línea con lo mencionado, el CRC cuenta desde sus inicios con un Área de Capacitación, que ha ofrecido formación continua desde el año 2000 hasta la fecha a más de 5.000 personas dentro de todo el territorio nacional.

Realiza anualmente al menos un curso introductorio y otro avanzado, con una carga horaria total mínima de 60 horas, así como charlas y conferencias en áreas académicas complementarias (en modalidad presencial y a distancia).

Las actividades están a cargo del equipo docente del CRC y cuentan con la participación de destacados docentes mediadores, tanto nacionales como internacionales.

Convenio con el PJ

El CRC ha suscrito un convenio de cooperación con el Poder Judicial, por el cual ofrece facilidades de becas de estudio sin costo para los integrantes de los Centros de Mediación de dicho poder estatal.

Contacto

Correo: resolvemosconflictos@aeu.org.uy

Teléfono: 2400 6400 ints. 1400 y 1401.

¡Aguardamos su contacto! Su consulta es bienvenida.



MISIÓN

Somos una institución de educación superior plural y abierta al mundo, comprometida con la excelencia, la construcción de una sociedad más inclusiva y justa, y la evangelización de nuestra cultura; formamos personas abiertas desde la tradición educativa de la Iglesia y la Compañía de Jesús.

VISIÓN

Seremos un ethos atractivo y desafiante, que invite y comprometa a estudiantes jóvenes y adultos, profesores y graduados, a vivir una experiencia humana y académica, caracterizada por el perfil innovador, la excelencia en el aprendizaje interdisciplinar y transversal, la creación, discusión y difusión de conocimiento, la agilidad institucional y el compromiso personal, comunitario y global.

FORMACIÓN BRINDADA:

Maestría en gestión de conflictos, negociación y mediación

<https://postgrados.ucu.edu.uy/programas/ver/maestria-en-gestion-de-conflictos-negociacion-y-mediacion--mvd--presencial>

Cursos de formación permanente en el ámbito de gestión de conflictos negociación y mediación.

<https://www2.ucu.edu.uy/agenda/cursos>

Contacto y formas para comunicarse con la institución:

Maestría: admisionespostgrados@ucu.edu.uy

Cursos de formación permanente: educacioncontinua@ucu.edu.uy



**UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY**

**ASIGNATURA: “MÉTODOS ALTERNATIVOS DE GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS”.**

FACULTAD DE DERECHO. UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

La Asignatura “Métodos Alternativos de Gestión y Resolución de Conflictos” se dicta en la Facultad de Derechos de UDELAR desde el año 2016, materia optativa de la Carrera de Abogacía cuenta con un porcentaje muy elevado de alumnos que se ve incrementado año a año.

En sus comienzos tuvimos la oportunidad de contar con alumnos de otras Facultades de nuestro país y del extranjero, lo cual enriqueció tanto a alumnos como docentes.

Actualmente los alumnos pueden certificar créditos contando con una carga horaria aproximada de 70 horas efectivas y 30 horas de prácticas y pasantías, siendo una materia Teórico-Práctica inserta dentro del Instituto de Técnica Forense de la Facultad de Derecho de Udelar.

Con el objetivo de sumar herramientas necesarias para la tarea y rol del Mediador hemos contado a lo largo de estos años con el aporte de docentes especializados de nuestro país y del extranjero.

Así mismo desde la asignatura se organizó un Ciclo de Actividades Académicas bajo el nombre de “Hablemos de Mediación”, con el objetivo de aportar el profesionalismo y seriedad que nuestra Casa de Estudios y el tema merecen con una excelente asistencia de Mediadores, Docentes, Profesionales de distintos ámbitos y queridos alumnos.

El curso es dictado actualmente en el segundo semestre del año lectivo los días martes y jueves en el horario de 18 a 20 horas.



Los cursos de formación de mediadores tienden a promover una exploración en los valores individuales, la apertura de espacios de aprendizaje y crecimiento personal y profesional y descubrir y fortalecer las potencialidades de cada participante, en su calidad de protagonista y responsable de la sociedad en la que estamos viviendo.

CURSOS DE UNIDEM
Programados de agosto a diciembre de 2023.

1 - Formación. INICIO 22 DE AGOSTO. Martes de 18.30 a 20.30
DIPLOMADO. FORMACION DE MEDIADORES Y NEGOCIADORES DIRIGIDO A TODO PUBLICO

Profesionales de todas las áreas, funcionarios judiciales, personal de contacto y jerárquico, mandos medios y recursos humanos, atención al público y operarios; mediadores, docentes, estudiantes. Personal de dependencias oficiales nacionales y municipales, en funciones de planificación, gestión y control. Organismos privados y ONG.

METODOLOGIA: Clases por Zoom y aula en plataformas virtuales. 100 HORAS: 60 horas sincrónicas y asincrónicas, 20 horas por ejercicios, 20 horas de pasantías en Centros de Mediación.

2 - Capacitación permanente.

EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO, LA META HERRAMIENTAS PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y OPERADORES EN CONFLICTOS INTERPERSONALES.

INICIO 7 DE SETIEMBRE. Jueves de 18.30 a 20.30

20 horas.

Autora Susana Galusso

UNIDEM propone un curso para personas con capacitación o expertas en resolución de conflictos: Mediadores, Negociadores, Conciliadores, Abogados, Escribanos, Jueces, etc.

UNIDEM URUGUAY. UNION DE MEDIADORES
RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS

unidemuruguay2021@gmail.com

cursos@unidemuruguay.com.uy

unidemuruguay.com.uy

Cel. 099 118 176



La Universidad CLAEH es una organización sin fines de lucro, con vocación de bien público y regional. Tiene sus orígenes en 1957, cuando –bajo la inspiración de la corriente de Economía y Humanismo, promovida por el sacerdote dominico bretón Louis Joseph Lebret - se fundó el Centro Latinoamericano de Economía Humana(CLAEH).

Conjuga la investigación interdisciplinaria, la intervención social, la capacitación y los debates dirigidos a proponer políticas públicas. Desde los inicios, las investigaciones sobre la cuestión social promovieron el debate y la formulación de políticas en temas como el Uruguay rural, la infancia, la pobreza, la desigualdad, la democracia, la descentralización y el desarrollo local.

A través de los lazos de intercambio y colaboración con otras organizaciones de América Latina y el Caribe, aporta ideas para fortalecer el desarrollo regional. Centro promotor del pluralismo, el humanismo, la libertad y las ideas democráticas, ha sido espacio de encuentro y debate para los economistas, sociólogos, politólogos, historiadores, urbanistas, trabajadores sociales y educadores más prestigiosos del país.

A lo largo de las décadas, ha acumulado un sistema de competencias que involucra abordajes múltiples, cuyos componentes principales son la investigación, la formación, la intervención y la asistencia técnica. Estos se retroalimentan, complementan y tensionan, buscando construir, como siempre, conocimiento para la acción y acción para el conocimiento.

Cátedra de Abordaje de Conflictos UCLAEH:

Se crea desde una perspectiva social, enfocando su accionar desde la perspectiva de la Transformación de Conflictos y el Diálogo Social. Prioriza en su desarrollo disciplinas como la Negociación, la Mediación, el Arbitraje, la Justicia Restaurativa, y la Diplomacia Ciudadana promoviendo acercamientos entre actores representativos de intereses políticos, económicos y sociales diversos y en ocasiones opuestos, principalmente alrededor de dos ejes:

- a) La Convivencia Social y el Fortalecimiento Democrático mediante la Participación Ciudadana.
- b) El trámite constructivo de las conflictividades derivadas de la convivencia, así como del desarrollo económico y social, en los ámbitos sectorial, territorial, institucional, vincular y comunitario.

ACTIVIDADES de la Catedra:

Capacitar y entrenar a líderes de la sociedad civil y de los gobiernos, en las metodologías asertivas para la gestión y transformación de conflictos, con especial énfasis en las metodologías de Conflicto Social Complejo y Diálogo Social.

Desarrollar procesos de formación y capacitación técnica y profesional de referentes/replicadores de la Transformación de Conflictos y el Diálogo Social en el país, y en los países iberoamericanos. La capacitación brinda entrenamiento para la detección y la intervención, de casos abordables.

Se realizan diferentes tipologías de capacitaciones: ciclo de talleres, diplomados, seminarios, cursos, con el objetivo de facilitar instancias de capacitación e intercambio en diversas áreas temáticas del Conflicto y en sus diversos ámbitos de presentación. Las capacitaciones brindan herramientas básicas y avanzadas, para que los/las participantes se integren en la administración de los conflictos que día a día experimentan y sufren en los diferentes espacios de participación.

Realizamos capacitaciones a medida destinadas a colectivos específicos que desarrollan actividades en diversos ámbitos: Comunitario, Ambiental, Educativo, Población Privadas de libertad y otros Contextos de encierro, Turístico, Gremial / Sindical, Familiar, Género y Masculinidades, Empresarial, Deudores, etc. Dichas capacitaciones se realizan para equipos, servicios y/u organizaciones.

Asimismo la Cátedra coordina, participa y organiza actividades en el marco de alianzas de cooperación con otros actores vinculados a la temática de la Transformación de Conflictos

- Acuerdo con la Universidad Camilo José Cela (UCJC), Madrid, España con énfasis en investigación.

- Coorganización el IV Congreso Americano de Mediación (IV CAM), “Diálogo, Derechos Humanos y Democracia”. Dicho evento se constituyó en una oportunidad para conocer los avances de diversos métodos de resolución de conflictos a través del intercambio con - y entre- expertos de distintos países.

- Diplomado: “La intervención socioeducativa en privación de libertad con énfasis en el enfoque de derechos humanos y las perspectivas de género y diversidad”, dictando del Módulo MEDIACION y la intervención en la aplicación con Personas Privadas de Libertad, en sus Ediciones 2022 - 2023

- Programa académico de verano virtual; Curso: “Transformación de Conflictos más allá de las Fronteras”, Curso con las Universidad de Massachusetts, Boston (UMass Boston); Departamento de Resolución de Conflictos, Seguridad Humana, y Gobernanza Global, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Ecuador (FLACSO-Ecuador); Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro (PUC-RIO); Universidad Nacional, Costa Rica “UNA” y Universidad CLAEH, Uruguay.

- Curso: “Especialización Estratégica del Deporte” -Área de Deporte de la Facultad de la Cultura, UCLAEH, dictando del Módulo MEDIACION y Mediación Deportiva.



CONTACTO: MEDIACIÓN@CLAEH.EDU.UY