

**BRIGADAS INTERNACIONALES DE PAZ
PROYECTO HONDURAS**

**EVALUACIÓN EXTERNA 2025
TÉRMINOS DE REFERENCIA**

Brigadas Internacionales de Paz (PBI) es una organización no gubernamental que promueve la protección de los derechos humanos y la transformación de conflictos por medios no violentos. A través del acompañamiento internacional, PBI brinda protección a personas, organizaciones y comunidades que desarrollan acciones de defensa de los derechos humanos. En la actualidad, PBI tiene proyectos en Colombia, Guatemala, México, Kenia, Honduras, Nepal e Indonesia, y cuenta con 16 grupos nacionales activos en Europa, Norteamérica y Australia. El proyecto de PBI Honduras, con presencia en el país desde 2013, trabaja principalmente en cuatro áreas: presencia física, acompaña a defensores y defensoras de derechos humanos en sus actividades cotidianas y observa eventos públicos, incluyendo aquellos desarrollados en circunstancias especialmente conflictivas; contacto con autoridades, nacionales e internacionales, para abordar la situación de los y las defensoras; difusión de información dentro y fuera del país, y capacitación en materia de protección integral a personas y organizaciones defensoras de derechos humanos, desarrollando herramientas para identificar medidas de protección propias para cada organización, colectivo o comunidad.

1. OBJETIVO Y FINALIDAD

En PBI Honduras (HOP) realizaremos una **evaluación externa del Plan Estratégico 2023-2026** como fase inicial y paso clave de la actividad *Debates para el desarrollo del Plan Estratégico 2027-2029*, que desarrollaremos a lo largo del año 2026.

Aspiramos a que esta evaluación nos brinde aprendizajes y recomendaciones útiles no solo para cerrar el ciclo estratégico actual, sino también para prepararnos de manera más sólida para el periodo 2027-2029, asegurando una base organizativa eficiente, coherente y alineada con nuestras prioridades estratégicas.

La evaluación tiene que analizar los siguientes aspectos para contribuir a orientarlos, fortalecerlos y/o modificarlos:

- El análisis político y estratégico del proyecto, teniendo en cuenta la coyuntura y rumbo político-social del país y de la región.
- La estrategia que implementamos en este marco, que es el acompañamiento global para brindar protección a las personas defensoras de derechos humanos (PDDH).
- El impacto de esta estrategia, y la definición de sus indicadores tomando en cuenta, tanto la globalidad como cada una de las esferas del trabajo de acompañamiento (física, política,

formativa e informativa).

- Los indicadores relevantes para identificar y dar seguimiento a los impactos del trabajo. La organización y funcionamiento interno del proyecto con especial énfasis en la estructura de la oficina (puestos en Honduras y Europa) y del Comité.

El análisis y las recomendaciones sobre tales aspectos, incorporando una perspectiva externa, enriquecerán tanto la evaluación del trabajo como la planificación y el seguimiento estratégicos del proyecto.

2. MARCO GENERAL Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La evaluación abordará tanto la dimensión externa como la dimensión interna del proyecto de PBI Honduras, enmarcada en un análisis integral que considere los elementos estratégicos, operativos y humanos del proyecto.

Dimensión externa

La evaluación se centrará en el análisis del escenario sociopolítico hondureño y regional, y de las necesidades de las personas defensoras de derechos humanos (PDDH), en relación con los enfoques temáticos prioritarios del proyecto y su contexto de intervención. Se tomará en cuenta el mandato y los objetivos del proyecto así como los principios fundamentales de trabajo de PBI (no violencia, carácter internacional, no injerencia, no partidismo, horizontalidad y toma de decisiones por consenso).

Este análisis permitirá valorar la pertinencia de la estrategia del proyecto, el impacto logrado hasta la fecha y el grado de cumplimiento de los indicadores definidos. Se deberán considerar, además, las conclusiones de la evaluación externa de 2020, el Plan Estratégico 2023–2026, los planes operativos anuales y los planes de trabajo desarrollados durante el periodo evaluado.

Dimensión interna

La evaluación también incluirá un análisis detallado del funcionamiento interno del proyecto, poniendo especial énfasis en la estructura organizativa actual. Se analizará si esta estructura responde adecuadamente a las necesidades del proyecto y del personal, tanto asalariado como voluntario, considerando sus funciones, condiciones de trabajo y cargas laborales.

El análisis incluirá la revisión de los Términos de Referencia (TdR) de los puestos actuales, así como una evaluación de las necesidades del personal del HOP. Además, se tendrán en cuenta las limitaciones legales y contractuales, incluidas las impuestas por los donantes, así como las oportunidades de mejora para optimizar la eficacia, sostenibilidad y pertinencia del proyecto.

3. CONTENIDOS Y PREGUNTAS DE INTERÉS PARA LA EVALUACIÓN

a) Se solicita un análisis de la **coyuntura** y contexto político y social en Honduras, con énfasis en:

- Las condiciones de riesgo y las agresiones contra las personas defensoras de derechos humanos (PDDH), particularmente mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades campesinas, pueblos indígenas y defensoras del territorio.
- Los escenarios políticos y sociales derivados de los posibles resultados del proceso electoral y su potencial impacto en las PDDH y en el entorno operativo de PBI.
- El rumbo de los procesos sociales, comunitarios, de reivindicación de derechos y de resistencia. La labor de la sociedad civil hondureña, así como de los movimientos y organizaciones sociales.
- Los conflictos en torno a la tierra, la defensa del territorio y los bienes naturales, en contextos donde se están desarrollando o planificando proyectos extractivistas. Se analizará también la criminalización de las PDDH (difamación contra personas u organizaciones, acusaciones legales, detenciones, órdenes de captura, entre otros) y el desalojo de comunidades
- La criminalización, persecución y represión de la protesta social, incluyendo la situación de periodistas y comunicadoras sociales.
- El rol del Estado hondureño, el sistema de justicia, los actores del sector privado y los organismos internacionales responsables de garantizar los derechos humanos.
- El avance de la militarización, incluido el estado de excepción y sus repercusiones en los espacios cívicos, en la seguridad de las comunidades y en el trabajo de las PDDH.
- Las tendencias regionales, tales como el cierre de espacios cívicos, el aumento de la militarización, el uso de leyes que restringen el trabajo de la sociedad civil (como leyes de agentes extranjeros), y su impacto en el entorno de actuación de PBI Honduras y de las organizaciones defensoras de derechos humanos.

Preguntas orientadoras:

¿Cuáles son los elementos centrales de la coyuntura política y social que el proyecto debe tener presente en el corto y largo plazo como marco de su trabajo?

¿Qué necesidades y problemáticas se identifican en el análisis de contexto y cuáles son las prioridades señaladas por las organizaciones que PBI acompaña?

¿Qué tendencias regionales o dinámicas externas —como el cierre del espacio cívico, la militarización o la aprobación de leyes restrictivas— podrían impactar en el entorno de protección para las PDDH y en el trabajo de PBI?

¿Qué riesgos emergentes o cambios estructurales podrían influir en la estrategia del proyecto a mediano y largo plazo?

b) En cuanto a la **estrategia** del proyecto para brindar protección a PDDH se evaluarán:

- Pertinencia de las metas temáticas del P.E. 2023-2026 tierra, territorio y desplazamiento forzados/migraciones; género y diversidades; liderazgo regenerativo; sostenibilidad organizacional y capacidad para responder a los retos actuales. En coordinación con la

persona experta en descolonización, se valorará la incorporación de un enfoque decolonial.

- Organizaciones acompañadas y herramientas del HOP: articulación con las organizaciones aliadas, así como el uso adaptativo y estratégico de las herramientas del HOP para la evaluación de riesgos y planificación, asegurando que estas respondan a las realidades específicas de cada territorio y grupo.
- Riesgos actuales y emergentes para las personas y comunidades acompañadas y para el equipo, con especial énfasis en la situación de mujeres defensoras y personas LGBTIQ+. Se considerará cómo las nuevas herramientas digitales y procesos de formación continua contribuyen a fortalecer el autocuidado y la protección colectiva.
- Acompañamiento global y articulación de los ejes de trabajo: presencia física (acompañamiento y observación internacional), incidencia política, fortalecimiento de capacidades, y comunicación (se valorará particularmente el uso diferenciado y estratégico de las redes sociales como herramienta de comunicación y protección).
- Herramientas de seguridad y protección: pertinencia y adecuación cultural, de género e interseccional de las herramientas empleadas, considerando su capacidad para responder a las necesidades específicas de los distintos colectivos y contextos.
- Protección de PDDH y seguridad de l proyecto en contextos locales y comunitarios afectados por conflictos, proyectos extractivistas .
- Retos para el acompañamiento en contextos locales y comunitarios: sugerencias para superarlos y para fortalecer el trabajo, especialmente en el norte de Honduras.
- Disuasión del acompañamiento internacional: revisión de las herramientas de disuasión actualmente utilizadas, su eficacia y adaptabilidad ante la evolución del contexto político, buscando propuestas para su fortalecimiento.
- Estructura y estrategia operativa: configuración actual del equipo voluntario y asalariado, la distribución de responsabilidades entre la oficina en Honduras y las oficinas internacionales, y cómo los procesos de formación continua y cuidado colectivo contribuyen a la sostenibilidad del proyecto.

Preguntas orientadoras:

La estrategia que venimos desarrollando, los objetivos del proyecto y las herramientas empleadas ¿son coherentes con la coyuntura, y con la situación y las necesidades identificadas por los y las defensoras de DDHH?, ¿deberíamos modificar/ajustar nuestros mecanismos de acompañamiento para que respondan mejor a las necesidades específicas de las PDDH?, ¿cómo? Para la estrategia que venimos desarrollando, los objetivos del proyecto y las herramientas empleadas ¿los recursos humanos y financieros con los que cuenta el proyecto están bien empleados?, ¿deberíamos modificar/ajustar nuestros recursos?, ¿cómo? ¿en qué medida las actividades realizadas y resultados alcanzados han

logrado la consecución de los objetivos del proyecto? ¿Cuál ha sido el principal aporte del proyecto en términos de protección de las organizaciones que acompañamos en Honduras? ¿Qué aspectos (estrategias, objetivos, actividades, herramientas) debe tomar en cuenta el proyecto para profundizar y fortalecer su labor de acompañamiento? ¿Se identifican necesidades de PDDH que podría cubrir PBI y no está atendiendo? Y viceversa, ¿hay aspectos del trabajo de protección que estamos cubriendo y donde no hay necesidad o no es evaluado como prioridad? ¿Qué sugerencias se proponen para fortalecer el trabajo del PBI Honduras en contextos locales comunitarios, especialmente en el norte del país?

c) En cuanto a los **impactos** del trabajo del proyecto:

- Impactos de nuestro trabajo desde los ejes estratégicos : tierra, territorio y desplazamiento forzados/migraciones; género y diversidades; liderazgo regenerativo; sostenibilidad organizacional.
- El aporte de PBI Honduras a la apertura del espacio de trabajo de las PDDH.
- Impactos del acompañamiento global y de cada eje de trabajo, con enfoque de género y diversidades.
- Impactos de las estrategias de seguridad/ protección de PBI (disuasión y protección), con enfoque de género y diversidades.
- Acción sin daño/ Do no harm.
- Impactos positivos, negativos e inesperados que identifican las organizaciones y personas acompañadas.
- Opinión del trabajo realizado en comunicación por parte de quien recibe las publicaciones.
- Capacidad de movilización de la Red de Apoyo del proyecto en Honduras y el exterior para la protección de las PDDH.
- Rol de PBI para promover la aplicación de medidas de protección ante la comunidad internacional y/o las instituciones públicas hondureñas.
- Impactos centrales fruto del trabajo coordinado o en red con otras organizaciones aliadas en Honduras y el exterior (apoyos recibidos por parte del proyecto de los puestos de incidencia en Ginebra y USA).

Preguntas orientadoras:

¿Cuáles son los impactos centrales del trabajo desarrollado?, ¿Qué fortalezas y capacidades se identifican? ¿Hay obstáculos o limitaciones relevantes? ¿Qué oportunidades o posibilidades se identifican para profundizar o fortalecer el impacto del proyecto? ¿Qué aspectos se identifican para prevenir o evitar impactos negativos y no deseados? ¿Qué vulnerabilidades/debilidades podrían afectar o poner en peligro al proyecto? ¿cómo podríamos enfrentarlas? ¿Qué impacto(s) tiene(n) la disuasión como estrategia de seguridad/ protección? Si se identifican retos ¿con qué alternativas contamos para superarlos? El trabajo realizado en el área de comunicación y las diferentes herramientas

de comunicación ¿se ajustan a la audiencia que las recibe? ¿hay recomendaciones para mejorar el acompañamiento a través de la comunicación-visibilización del proyecto?

d) En cuanto a los **indicadores** para identificar y dar seguimiento a los impactos del trabajo.

La evaluación contribuirá con insumos o sugerencias para mejorar el sistema de indicadores que miden el impacto en los ejes temáticos del proyecto, medir nuestro impacto con enfoque de género, diversidades, decolonial.

Preguntas orientadoras:

Los indicadores que empleamos, ¿son adecuados para identificar y reflejar el impacto del trabajo del proyecto?, ¿qué mejoras se proponen para identificar, dar seguimiento y presentar el impacto de nuestro trabajo?, ¿qué indicadores se proponen para planificar, dar seguimiento y, en su caso, visibilizar otros impactos del trabajo que actualmente no estén siendo considerados?

e) En cuanto a la SOSTENIBILIDAD ORGANIZATIVA y la **organización del trabajo y funcionamiento interno:**

- Revisión de la estructura actual de **la oficina del proyecto.**
 - Necesidades del proyecto identificadas en el P.E 2023-2026 y si la estructura de oficina responde a estas, tomando en cuenta sostenibilidad financiera del proyecto. Se solicitaría orientaciones en el como adecuar el marco contractual (en caso de que proceda) en base a las limitaciones legales de la organización y las oportunidades que podrían existir para ampliarlo.
 - Volumen/ tamaño de la oficina y su “engranaje” interno entre los diferentes puestos, solapamientos, coordinaciones; distribuciones de tareas de administración financiera y administración del proyecto, distribución de tareas y funcionamiento del área de incidencia del proyecto, la formación para personas voluntarias y fortalecimiento de capacidades. Debilidades y fortalezas de la estructura actual. El papel de la coordinación para la cohesión/ articulación del engranaje.
 - Análisis de los TdR de los puestos de oficina teniendo en cuenta las necesidades del proyecto para cumplir con el plan estratégico y prioridades del proyecto. Enfoque en la sobrecarga y búsqueda de recomendaciones, soluciones.
 - Análisis específica del impacto de la reformulación del área de formación continua, y potencialidades ante los cambios estructurales propuestos en el P.E. 2023-2026.
- Revisión de la organización interna del Equipo en terreno: en complementación a análisis realizadas anteriormente de Oficina y otras partes del proyecto: analizar las responsabilidades, los roles y el funcionamiento del Equipo de personas voluntarias en Honduras. Sugerencias y potencialidades en cuanto a tamaño adecuado y sostenible ante

un acercamiento a la zona norte del país.

- Revisión de la organización interna del equipo, la oficina, el comité, el equipo de formación (EEFF); articulación y coordinación entre las diferentes partes del proyecto.
- Alineación entre Estrategia PBI Global y Estrategia HOP, estructura del HOP como PBI Global Participación del proyecto en el Secretariado Internacional (ISEC) y grupos de trabajo de PBI global, como parte relevante del trabajo y el tiempo del proyecto y su personal. Evaluar el papel del proyecto en las diferentes entidades en las que estamos participando o en las que estamos invirtiendo trabajo en la organización en global.

Preguntas orientadoras:

¿Ha respondido la estructura actual de la oficina a las necesidades estratégicas identificadas en el PE 2023–2026? ¿Sigue siendo eficaz y pertinente? ¿Cómo se ajusta esta estructura a la sostenibilidad financiera del proyecto? ¿Qué modificaciones contractuales serían posibles y pertinentes dadas las restricciones legales y las oportunidades existentes? ¿Es adecuado el tamaño de la oficina en relación con las funciones asignadas? ¿Existen solapamientos o vacíos en las funciones entre los diferentes puestos? ¿Cómo se articulan las tareas de administración financiera, de proyecto, incidencia y formación? ¿Qué fortalezas y debilidades presenta el engranaje interno actual? ¿Qué rol juega la coordinación en la cohesión y funcionamiento del equipo? ¿Reflejan los TdR actuales las necesidades reales del proyecto? ¿Dónde se identifican sobrecargas de trabajo y qué soluciones se pueden proponer? ¿Qué impacto ha tenido la reformulación del área de formación continua en la estructura y funcionamiento del proyecto? ¿Qué potenciales tiene esta área frente a los cambios estructurales planteados en el PE 2023–2026? ¿Son adecuados los roles, tamaño y funcionamiento del equipo de personas voluntarias en Honduras? ¿Qué ajustes serían necesarios ante un eventual acercamiento a la zona norte del país? ¿Cómo se articula el trabajo entre oficina, comité, equipo de formación y voluntariado? ¿Qué mejoras podrían hacerse en los mecanismos de coordinación y comunicación interna? ¿Está alineada la estructura del HOP con la estrategia y principios de PBI Global? ¿Es sostenible el nivel actual de participación del proyecto en el ISEC y grupos de trabajo globales? ¿Qué valor estratégico tiene esta participación y cómo afecta al tiempo y recursos del equipo?

4. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN Y EL INFORME RESULTANTE

1. **Integral:** abarca la evaluación de la dimensión externa del trabajo y algunos aspectos relevantes de organización y funcionamiento interno. La evaluación y el informe resultante brindarán una visión sobre la globalidad del trabajo evaluado, enfocándose en aspectos esenciales del contexto, la estrategia del proyecto, los impactos de ésta y sus indicadores, y aspectos organizativos y de funcionamiento interno. Con atención a los ejes transversales del proyecto: enfoque de género y diversidad y psicosocial: transversaliza la perspectiva de

- género y el enfoque psicosocial en los diferentes aspectos que se evalúan.
2. **Externa:** una persona o equipo de personas ajena a PBI Honduras organiza y desarrolla el proceso de evaluación; el resultado del proceso, plasmado en su informe, ofrece una perspectiva externa a PBI.
 3. **Participativa/ colectiva:** todas las personas integrantes del proyecto, las organizaciones que reciben apoyo y acompañamiento de PBI en Honduras, y actores relevantes en la implementación de la estrategia del proyecto, participan en la evaluación; el proceso se concibe como un ejercicio participativo. La persona consultora que realiza la evaluación), redacta el informe e incorpora la retroalimentación del proyecto antes de producir la versión final.
 4. **Estratégica:** de acuerdo a la planificación estratégica del proyecto, realizamos la evaluación externa del proyecto cada terminación de ciclo estratégica. La presente evaluación se realizará en la segunda mitad de 2025, para servir como insumo al proyecto para la Asamblea General del HOP y para evaluar la consecución del P.E en marcha que terminaría en 2026. El informe de evaluación es un insumo clave para la definición del próximo Plan Estratégico del proyecto.
 5. **Difusión restringida del informe:** además de a las entidades que conforman la Asamblea General de HOP los resultados son presentado ante las organizaciones que acompaña el proyecto o aliadas, financiadores, y si se considera necesario, se podrá difundir a algunas entidades integrantes de la red de apoyo

5. PERFIL DE LA PERSONA O EQUIPO CONSULTOR

Requisitos indispensables:

- Experiencia comprobada en la evaluación de planes estratégicos en organizaciones de derechos humanos y/o internacionales.
- Habilidades analíticas, pensamiento crítico y capacidad para trabajar tanto de forma autónoma como en coordinación, así como para tomar decisiones por consenso.
- Capacidad de redacción de informes claros y estructurados, así como habilidades para la facilitación participativa con personas de distintas culturas y contextos.
- Conocimientos y prácticas en la implementación de enfoques decoloniales, feministas, interseccionales y de diversidades.
- Disponibilidad para contar con un espacio de trabajo propio y flexibilidad horaria.
- Conocimiento, manejo y aplicación de herramientas y buenas prácticas en seguridad de la información

Requisitos deseables (no excluyentes):

- Conocimiento previo o experiencia con Brigadas Internacionales de Paz (PBI), en Honduras

o en otros contextos.

- Experiencia de trabajo con organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de base y comunidades.
- Conocimiento del contexto hondureño y/o centroamericano.
- Conocimiento de las leyes laborales aplicables a organizaciones internacionales.

Desde PBI Honduras expresamos nuestro compromiso con el antirracismo y las diversidades. Se anima a toda persona que considere que cumple con el perfil a postularse, en especial a personas consultoras procedentes y/o residentes en Centroamérica y del Sur global por la cercanía geográfica.

6. PAUTAS METODOLÓGICAS

La persona o equipo consultor presentará un plan de trabajo que incluirá una propuesta de metodología que contemple:

- Revisión documental.
- Revisión de información externa de contexto social y político.
- Entrevistas al equipo en terreno, al comité, al personal de la oficina, al equipo de formación de PBI Honduras.
- Encuestas o entrevistas a varias personas exvoluntarias de PBI Honduras que hayan sido parte del equipo y del comité, de la oficina.
- Entrevistas a actores externos claves, incluyendo organizaciones y personas que acompañamos, ONGs, cuerpo diplomático, autoridades hondureñas actores de la red de apoyo en Honduras y el exterior (incluyendo integrantes de PBI global).
- Testimonios de personas defensoras y otros actores relevantes en nuestro trabajo (comunidad internacional, autoridades hondureñas , etc.)

La evaluación se organizará y realizará en estrecha colaboración con la Coordinación y el Comité de PBI Honduras, incluyendo su participación en la retroalimentación de los borradores producidos. Es importante que la metodología de la evaluación incluya por completo al personal del proyecto y fomente su apropiación del proceso.

7. FECHAS Y PRODUCTOS ESPERADOS

El trabajo se desarrollará en cuatro meses, a partir del 21 de julio hasta el 20 de noviembre 2025.

- Entre el 7 y el 20 de julio: selección y contratación de la consultoría responsable de la

evaluación externa.

- 21 de julio: inicio de la evaluación externa.
- 1 de agosto: entrega del plan de trabajo actualizado.
- 15 de septiembre: entrega del primer borrador del informe de evaluación.
- 15 de octubre: entrega del segundo borrador.
- 15 de noviembre: entrega del documento final.
- 20 de noviembre: Devolución de resultados, presentación de hallazgos y recomendaciones.

Los tiempos se podrían ajustar según disponibilidad y compromisos de las partes para llevar a cabo la evaluación.

8. CONDICIONES

Honorarios: 6.250 euros, o su equivalente en dólares o lempiras, (impuestos incluidos)

El pago se efectuará en tres plazos:

- Entrega del primer borrador: 1875 euros (30%)
- Entrega del segundo borrador: 1875 euros (30%)
- Aprobación del documento final: 2500 euros (40%)

Los honorarios incluyen todos los gastos que pudieran derivarse de la elaboración del informe. Se pagarán tras recibir las pertinentes facturas por parte de la persona consultora. Se firmará un contrato de consultoría con PBI Honduras que incluirá los Términos de Referencia.

En base a la localización de la persona seleccionada y de las tareas detectadas, PBI Honduras valorará cubrir posibles gastos por desplazamientos, pero sólo bajo acuerdo previo entre la persona consultora y la organización.

La consultoría manejará de forma confidencial y reservada toda la información de PBI Honduras y de las organizaciones defensoras de derechos humanos. Una vez finalizado el trabajo, la información regresará a PBI y la persona consultora se compromete a destruir toda información confidencial del proyecto que quede en su poder. La persona consultora se compromete a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y, en particular, de seguridad digital de PBI Honduras.

Personas interesadas por favor enviar a la coordinación general de PBI Honduras: coordinacion@pbi-honduras hasta el **viernes 4 de julio 2025**:

- currículum vitae con información relevante sobre la experiencia previa y calificaciones de la(s) persona(s) candidata(s),
- nombres e información de contacto de 2 personas de referencia,

- plan de trabajo / propuesta metodológica (ver punto 6 “pautas metodológicas” de estos TdRs),
- calendario de actividades.

Cualquier pregunta o duda sobre las necesidades del proyecto o el proceso de selección se pueden dirigir al mismo correo.