Manual de seguridad personal e institucional

para defensores y defensoras de derechos humanos y de la naturaleza

Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos
INREDH

Manual de seguridad personal e institucional

para defensores y defensoras de derechos humanos y de la naturaleza

Quito, noviembre de 2016

Manual de seguridad personal e institucional para defensores y defensoras de derechos humanos y de la naturaleza

Serie Capacitación # 33

Editora: **Beatriz Villarreal Tobar**
Presidenta INREDH

Autores: Harold Burbano, Beatriz Villarreal, Evelyn Calvopiña, Jessica Matute, Nathaly Yépez, Daniel Véjar, Mayra Caiza, Ginna Pasquel

Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, INREDH
Av. 10 de Agosto N34 - 80 y Rumipamba - Piso 1 - Quito, Ecuador
(Frente a la parada El Florón, del Trolebus sur - norte)
Telefax: 593 2 2446970
Correo: info@inredh.org
Web: www.inredh.org

ISBN: 978-9978-980-54-5
Derechos de autor:
Primera edición: noviembre de 2016
Edición y diagramación: Comunicaciones INREDH
Impresión: Manugráficas Sandoval

El presente manual fue realizado por la Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos (INREDH), en el marco del "Programa de protección y fortalecimiento de organizaciones y personas defensoras de derechos humanos y de la naturaleza en el sur del Ecuador", ejecutado en coordinación con la Comisión Ecuménica de Derechos Humanos (CEDHU, y con el apoyo de la Unión Europea. El presente documento es un material de capacitación y no refleja la opinión de la Unión Europea

Ni las personas que han escrito este manual ni quien lo publica garantizan que la información contenida en la misma brinde una protección completa y exenta de errores, por lo que no son responsables de ningún daño que se pudiera asociar al haberla utilizado. Ninguna parte de este manual puede tomarse como norma o como garantía de protección total, y tampoco puede usarse sin los criterios necesarios para valorar los riesgos y los problemas de seguridad específicos a los que se enfrentan las defensoras y los defensores.

Quedan hechos los registros de ley; sin embargo, fieles a nuestros principios de acceso libre y democrático al conocimiento, autorizamos la reproducción total o parcial de esta obra, sin fines comerciales y debiendo remitirse a INREDH una copia de la publicación realizada.

Contenido

Introducción **9**

Capítulo 1
Generalidades **13**

1.1. El riesgo en el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza 13
1.2. Defensoras y defensores de derechos humanos 14
1.3. Dimensiones de la labor de defensoras y defensores de derechos 6
1.4. Obligaciones del Estado en relación a los defensores de derechos humanos y de la naturaleza 16

Capítulo 2
Protección y seguridad personal **19**

2.1. Riesgo, amenaza y vulnerabilidad 19
2.2. Evaluar las amenazas y la vulnerabilidad 22
2.3. Reconocer una amenaza sin fundamento de una amenaza real 23
2.4. Cinco pasos para identificar una amenaza 26
2.5. Otras recomendaciones: movilizaciones y conversaciones personales 27

Capítulo 3
Protección y seguridad familiar **31**

3.1. Fortalezas y vulnerabilidades 31
3.2. Situaciones de vulnerabilidad 33
3.2.1. Vulnerabilidad psicológica y emocional 34
3.2.2. Vulneración socio económica 35
3.3. Situaciones de riesgo 36
3.4. Situaciones de crisis 36
3.5. Prevenir las vulnerabilidades 37
3.6. Plan de seguridad y protección familiar y comunitaria para defensores y defensoras de derechos humanos 39
3.6.1. Abordaje psicoemocional 39
3.6.2. Intervención psico-social 42
3.7. Mecanismos de protección 42
3.7.1 Primeros auxilios mentales 42
3.7.2. Grupos de autoayuda (Talleres de crecimiento personal) 43
3.7.3. Crecimiento personal 44
3.7.4. Atención individual personalizada 51
3.7.5. Intervenciones grupales 51
3.8. Un plan de acción mínimo 53
3.9. Instituciones Aliadas 53

Capítulo 4
Protección y seguridad institucional **55**

4.1. Protección y Seguridad Legal 55
4.1.1. Decreto 739: Organizaciones Sociales y Personería Jurídica. 57
4.1.2. Situaciones de Riesgo 65
4.1.3. Cómo prevenir los riesgos 74
4.1.4. Otras Alternativas. 80

4.1.5. Organizaciones 'de Hecho': Ventajas y Desventajas 42
4.2. Protección y seguridad Administrativa 87
4.2.1 Vulnerabilidad administrativa 87
4.2.2. Situaciones de riesgo 88
4.2.3. Cómo valorar los riesgos 89
4.2.3. Cómo prevenir los riesgos 91
4.3. Protección y seguridad financiera – contable 96
4.3.1 Situaciones de riesgo 96
4.3.2. Cómo valorar los riesgos 99
4.3.3 Cómo prevenir los riesgos 103
4.3.4. Cómo reaccionar ante los riesgos 106

Capítulo 5
Protección y seguridad en el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación 107

5.1. ¿Qué son las nuevas tecnologías de la información y comunicación? 107
5.1.1. Tipología de las TIC 108
5.2. Herramientas para el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza 108
5.2.1 Navegación segura en Internet 109
5.2.2. La Web 111
5.2.3. Correo electrónico 114
5.2.4. Redes sociales 114
5.3. Grados de vulnerabilidad 123
5.4. Elaboración del plan de seguridad y protección en el uso de nuevas tecnologías de la información para defensores y defensoras de derechos humanos 128
5.4.1. Mecanismos de protección 132

Introducción

El trabajo de las y los defensores de derechos humanos y de la naturaleza implica un alto nivel de riesgo y vulnerabilidad, pues en general sus acciones de exigibilidad son emprendidas en contra de poderes políticos y económicos que muchas veces sobrepasan los recursos de la o el defensor. Se puede observar que las y los defensores trabajan para proteger a otras personas, pero a menudo sin prestar suficiente atención a su propia seguridad.

En este sentido, como se trabajará en las diferentes partes de este documento, es claro que la responsabilidad de proteger y brindar seguridad a las y los defensores es primordialmente de los Estados. Sin embargo, la gravedad de los riesgos que los defensores asumen a diario es tal que es también importante buscar otros medios para reforzar su protección; por lo que es importante que todos los que estamos involucrados en el trabajo de derechos humanos entendamos que debemos preocuparnos tanto por nuestra propia seguridad como por la de las personas con las que y por las que trabajamos.

En este orden de ideas, el presente manual tiene como objetivo principal presentar alternativas de protección tanto institucionales, personales y familiares para que el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza se pueda ejercer en un ambiente más seguro y propicio. Para lograrlo, se inicia con un primer capítulo de generalidades, en el cual se describe la posibilidad que tiene toda persona o colectivo de calificarse como defensor o defensora de derechos humanos y de la

naturaleza, los beneficios que trae el reconocerse como tal y la forma en la cual se pueden identificar los riesgos provenientes de su labor.

En un segundo momento se abordan las estrategias de seguridad personal y física, priorizando la necesidad de que a o el defensor tome en cuenta constantemente los riesgos que provengan de su entorno, detectando las amenazas, evaluando su nivel y asumiendo la responsabilidad de autoprotección.

En la tercera parte, se trabaja alternativas para mantener una adecuada armonía familiar y social con el objetivo de que el trabajo y la visibilidad pública de la o el defensor tengan una afectación mínima tanto en su vida privada como en su integridad psicológica y familiar.

La siguiente parte de este manual está dirigida identificar, analizar y reducir los riesgos y vulnerabilidades institucionales de las organizaciones a las cuales se debe la o el defensor. Estos riesgos se han abordado desde el punto de vista administrativo financiero, a través de recomendaciones claras en el manejo de contable e impositivo; y desde el punto de vista jurídico con un análisis no exhaustivo de la normativa para la obtención de personería jurídica.

Finalmente, se realiza un trabajo detallado de recomendaciones para la protección y seguridad en el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación. En este sentido, sabemos que en los tiempos actuales, el trabajo de exigibilidad de derechos pasa también por el uso de internet y en especial de las redes sociales: y estos espacios públicos tecnológicos, al no ser utilizados de forma adecuada, generan mayores vulnerabilidades y riesgos.

En cualquier caso, sabemos que es imposible encontrar una solución total al riesgo que enfrentan sus defensores en su trabajo y sin duda alguna las herramientas expuestas en este documento no sustituye la

obligación general que tienen los Estados de proteger el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza, pero la formación en seguridad intenta ofrecer a los defensores las herramientas necesarias para analizar, gestionar y actualizar sus opciones en seguridad. Además, es necesario hacer esto a nivel individual, a nivel de la organización y a nivel inter-organizacional, teniendo siempre en cuenta la exposición física, psicosocial y política a los riesgos que conlleva la labor de defensa de derechos.

La gravedad de las distintas situaciones a las que se enfrentan defensoras y defensores de derechos hace que sea necesario que desarrollen estrategias de seguridad integrales en su trabajo cotidiano. En este sentido, se piensa que las mejores lecciones de seguridad proceden de las y los propios defensores, por lo que en este documento se expresan algunos aprendizajes de su experiencia cotidiana y de las tácticas y estrategias que han desarrollado a lo largo del tiempo para proteger tanto a las personas con las que trabajan como a su propio equipo.

En esta línea, este manual es un pequeño aporte a un objetivo que compartimos muchas personas y organizaciones diferentes, es decir, el de preservar el valiosísimo trabajo que están haciendo quienes se dedican a la defensa de los derechos humanos y de la naturaleza. Son estas personas las principales partes interesadas y destinatarias de este manual además de sus protagonistas indiscutibles.

Capítulo 1
Generalidades

1.1. El riesgo en el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza

El derecho internacional garantiza el respeto a los derechos humanos; sin embargo, trabajar para exigir que se cumplan estas obligaciones, a través de la incidencia o el acompañamiento de casos de violaciones de derechos humanos, puede ser peligroso en muchos países del mundo y en especial en América Latina.

Las y los defensores de derechos humanos y de la naturaleza son a menudo la única defensa que tienen las personas objeto de acciones u omisiones abusivas por parte de un Estado o de particulares; por lo tanto, su trabajo es vital para desarrollar las instituciones y los procesos democráticos, para poner fin a la impunidad y para impulsar y proteger los derechos humanos y de la naturaleza.

Es frecuente que las y los defensores o las organizaciones a las cuales pertenecen enfrenten situaciones de hostigamiento, persecución, acoso, arresto, tortura, difamación, suspensión de empleo o de vida jurídica, limitación de libertad de circulación y dificultad para obtener el reconocimiento legal que precisan sus organizaciones. En algunos países, además, estas personas son asesinadas, secuestradas o desaparecidas.

En los últimos años las personas y las instituciones han tomado más conciencia sobre el riesgo que enfrentan quienes trabajan exigiendo

derechos humanos o derechos de la naturaleza. Es fácil identificar este riesgo cuando las y los defensores desarrollan su trabajo en situaciones hostiles o evidentemente conflictivas, como por ejemplo, en lugares o países donde se penaliza ciertos tipos de actividades relacionadas con la defensa de los derechos, como son la protesta social o la huelga. Sin embargo, las personas defensoras también corren peligro en países en donde a pesar de la existencia de constituciones y leyes que protegen los derechos humanos, éstas no se aplican.

1.2. Defensoras y defensores de derechos humanos

Si bien toda persona o colectivo somos titulares del derecho a defender nuestros derechos y los de la naturaleza, e incluso podemos llegar a ejercerlo en un determinado momento, existen personas que dedican su tiempo y esfuerzo para esta labor.

En el ámbito internacional, a las personas que se dedican a ejercer su derecho a defender derechos se las conoce como defensoras o defensores de derechos; vocablo que se adoptó a partir de 1998 con la aprobación de la Declaración de Defensoras y Defensores de Naciones Unidas. Al igual que en el sistema de Naciones Unidas, en el SIDH también se acogió la expresión de defensora o defensor para referirse a quienes ejercen su derecho a promover y exigir los derechos.

Tanto en el sistema universal como en el SIDH, existe acuerdo en que el criterio que identifica a una defensora o defensor son las actividades que realizan para promover y exigir los derechos y no otras cuestiones, como la de pertenecer o no a una organización, recibir o no remuneración, tener o no a una determinada profesión, pues estos son aspectos secundarios. Estas actividades son por ejemplo, las denuncias públicas de violación de derechos, las marchas pacíficas, la investigación y búsqueda de información, reuniones y asambleas,

talleres de capacitación, entre tantas otras.

Por otro lado, el Alto Comisionado de Naciones Unidas (OHCHR) ha señalado que el "esfuerzo especial" por promover y procurar los derechos es lo que distingue a una defensora y defensor; esfuerzo que debe se lo deben a través de actividades pacíficas. Este esfuerzo se refleja, por ejemplo, o en el tiempo de dedicación que una persona ocupa para defender los derechos o en la predisposición para asumir riesgos en su labor.

En resumen, un defensor de derechos humanos es: a) la persona que, de forma individual o colectiva; b) ejerce el derecho a defender los derechos humanos y de la naturaleza; c) y que se esfuerza, a través de varias actividades, por alcanzar la realización de los derechos humanos de una o más personas o de la naturaleza.

1.3. Dimensiones de la labor de defensoras y defensores de derechos

En razón a que el derecho a defender los derechos puede ser ejercido de forma individual o colectiva, la Comisión interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha determinado que existen tres dimensiones que se deben tomar en cuenta en la labor de las y los defensores:

La dimensión individual, en la que la o el defensor es titular de sus propios derechos. El estado debe "garantizar que las defensoras y defensores, como todas las personas sujetas a su jurisdicción, no sufrirán violaciones a sus derechos ni sus libertades fundamentales serán ilegítimamente coartadas."

La dimensión colectiva de la labor de defensores se debe a que la actividad de defensa y promoción de los derechos se realiza en parti-

cipación con otras personas; por esta razón, el Estado debe garantizar el ejercicio colectivo de derechos como la asociación, reunión, expresión, entre otros.

La dimensión social revela la importancia de la función de las y los defensores en la sociedad. Las defensoras y defensores asumen la misión de vigilar y exigir los derechos, lo cual incide y beneficia a todas las personas ya que, en definitiva, están contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y democrática. Es por esta razón que "cuando se impide a una persona la defensa de los derechos humanos, se afecta directamente al resto de la sociedad."

Por todo lo anotado, es imprescindible que a la hora de evaluar las afectaciones y los riesgos que sufren los defensores de derechos humanos y de la naturaleza, se tome en cuenta el impacto en las tres dimensiones que están estrechamente relacionadas en su labor.

1.4. Obligaciones del Estado en relación a los defensores de derechos humanos y de la naturaleza

¿Quién es responsable principal de proteger a las y los defensores de los derechos humanos y de la naturaleza?

El Estado es el principal responsable de generar un entorno propicio y seguro para la labor de las y los defensores de derechos humanos y de la naturaleza, en este sentido, además de las obligaciones de respetar, proteger y satisfacer los derechos de los defensores en su dimensión individual y colectiva, los Estados tienen obligaciones específicas que deben cumplir y son las siguientes:

a) **Facilitar** los medios necesarios para que los defensores de derechos humanos realicen libremente sus actividades.

b) **Protegerlos** cuando son objeto de amenazas para evitar los atentados a su vida e integridad.

c) **Abstenerse** de imponer obstáculos que dificulten la realización de su labor.

d) Asegurar que las autoridades o terceros **no manipulen el poder punitivo** del Estado y sus órganos de justicia con el fin de **hostigar** a quienes se encuentran dedicados a actividades de las defensoras y defensores de derechos humanos.

e) Revisar y asegurar que los tipos penales comúnmente utilizados para detener a defensoras y defensores se encuentren formulados de acuerdo al **principio de legalidad.**

f) Que las autoridades encargadas de los procesos instaurados **no excedan la razonabilidad del plazo** para emitir sus fallos;

g) No violenten el **principio de inocencia** emitiendo declaraciones que estigmaticen como delincuentes a los defensores y defensoras sometidos a procesos penales

Sin perjuicio de las obligaciones que tiene el Estado de, en definitiva, garantizar la labor de las defensoras y defensores de derechos humano y de su integridad y seguridad, en los próximos capítulos se proponen guías para reforzar su protección, la de sus familias, comunidades y organizaciones.

Capítulo 2
Protección y seguridad personal

2.1. Riesgo, amenaza y vulnerabilidad

No existe una definición consensuada sobre lo que es el riesgo. Aquí diremos que 'riesgo' hace referencia a "acontecimientos posibles, sean lo inciertos que sean, que causan daño". En cualquier situación dada, todas las personas que trabajan en derechos humanos pueden encontrarse ante un mismo nivel de peligro, pero no todos son vulnerables a ese riesgo general de la misma manera por el solo hecho de estar en un mismo lugar. El grado de vulnerabilidad a un riesgo dependerá de cuánto estemos más o menos preparados para enfrentarlo.

Las **amenazas**, en cambio, representan la posibilidad de que alguien dañe la integridad física o moral de otra persona, o su propiedad, mediante una acción intencionada y a menudo violenta.

En un escenario de conflicto, las y los defensores pueden enfrentarse a muchos tipos de amenazas: si va dirigida a alguien se la conoce como targeting y si emana del contexto es una amenaza incidental. Desde otro punto de vista, puede haber amenazas declaradas, cuando son directas o explícitas, o amenazas indirectas, cuando son declaradas hacia otras personas, próximas a tí.

El targeting es el tipo más común de amenaza para las y los defensores de derechos humanos. Tiene el objetivo de frenar o variar el trabajo del grupo o de influir en el comportamiento de sus miembros. Se sue-

le producir directamente por el trabajo que éstos realizan y también por los intereses y necesidades de quienes se oponen a este trabajo.

La **vulnerabilidad,** es la posibilidad de que un defensor o una defensora o su grupo sufra un ataque o un daño y varía de acuerdo a diversos factores como el territorio en donde se encuentran localizados, el trabajo que realiza o el nivel de exposición.

En otras palabras, la vulnerabilidad hace referencia al grado en que la gente es sensible a la pérdida, el daño, el sufrimiento y la muerte al ser objeto de un ataque. Varía de persona a persona y de grupo a grupo; y también, para la misma persona o grupo, varía en el tiempo. La vulnerabilidad siempre es relativa, porque todas las personas y todos los grupos son de alguna manera vulnerables. No obstante, todo el mundo tiene su propio nivel y tipo de vulnerabilidad, dependiendo de sus circunstancias. Veamos algunos ejemplos:

Vulnerabilidad y lugar físico: una defensora o defensor puede ser más vulnerable cuando está de viaje haciendo una visita de campo que cuando está en una oficina conocida por todos, pues es probable que en la oficina siempre haya testigos si se produce un ataque.

La vulnerabilidad puede relacionarse con no tener acceso a un teléfono, con poder usar transporte terrestre seguro o con tener buenos cerrojos en las puertas de una casa. Pero también está relacionada con la falta de redes de contactos y de acción conjunta de las y los propios defensores.

Vulnerabilidad, trabajo en equipo y miedo: si un defensor recibe una amenaza, tendrá miedo, y su trabajo se verá afectado por ese miedo. Si no sabe controlar su miedo (si no encuentra con quién hablarlo, buenos compañeros, etc.), es posible que cometa errores o que no tome la mejor decisión posible, lo que puede aumentar los problemas de seguridad.

Primera norma de oro: vencer el miedo

¿Qué miedos?

- Miedo a que te pueden capturar
- Miedo al encuentro con policías y militares, escuadrones, etc.
- Miedo a que llegue la policía a la reunión
- Miedo a la denuncia, a la traición de un compañero
- Miedo a lo desconocido: ¿qué puede pasar?
- Miedo a lo conocido: una amenaza concreta

Se debe trabajar los miedos:

- Reconocerlos
- Analizarlos
- Descomponerlos

Evitar posturas rígidas:

- No negarlos
- No tratar de ocultarlos
- No hacer cómo que no existieran

Compartir los sentimientos

Promover la solidaridad

2.2. Evaluar las amenazas y la vulnerabilidad

La represión de las y los defensores de derechos y de la naturaleza es un asunto estrechamente vinculado a su forma de asumir personalmente el riesgo. Las amenazas son un recurso común para provocarles sentimientos de vulnerabilidad, nerviosismo, confusión e indefensión.

La represión también pretende destruir las organizaciones, sembrando la desconfianza en las y los líderes y compañeros. Así pues, como defensoras y defensores de derechos humanos se debe encontrar un equilibrio entre, por un lado, abordar el tema de las amenazas, con cuidado y eficacia, y por otro, poder trabajar sintiéndonos mínimamente seguros.

Una amenaza siempre tiene un **origen:** la persona o grupo que se ve afectado por el trabajo de las y los defensores y que proyecta la amenaza; también tiene un **objetivo**, que está vinculado al impacto de ese trabajo; y un **medio de expresión,** es decir, una forma de llegar al conocimiento de las y los defensores amenazados.

Segunda norma de oro: Respuestas firmes

- Tener convicciones firmes
- Mantener el control de la situación: mantener la capacidad de decidir
- Preservar la autonomía: pasivo o activo por voluntad propia
- Afirmar otra realidad: alguien se mueve por mí.

2.3. Reconocer una amenaza sin fundamento de una amenaza real

Se amenaza a las defensoras y los defensores por muchas razones, pero sólo algunas de las personas que amenazan tienen de hecho la intención o la capacidad de cometer un acto violento. Por otro lado, algunos individuos pueden representar un grave peligro aunque no formulen ninguna amenaza. La distinción entre amenazar y ser una amenaza real es importante:

- Algunas personas que **amenazan acaban constituyendo una amenaza real.**
- Muchas de las personas **que amenazan nunca son una amenaza real.**
- Algunas de las personas que **nunca amenazan son de hecho una amenaza real.**

Una amenaza solo es creíble si indica que el actor que hay detrás tiene la capacidad de actuar en nuestra contra; debe mostrar un nivel mínimo de fuerza o incluir algún elemento que provoque miedo. Quien amenaza puede demostrar su capacidad de actuación fácilmente, como por ejemplo, dejando una nota en un auto que está cerrado, aunque sólo lo habíamos dejado aparcado allí unos minutos, o llamándonos por teléfono justo cuando entramos en casa, para hacernos saber que nos están vigilando. Para que sintamos miedo, pueden añadir elementos simbólicos, como cuando nos envían una invitación a nuestro propio funeral o nos dejan un animal muerto a la entrada de casa o en nuestra cama, o nos envían flores felicitándonos por nuestro trabajo de forma irónica. Muchas amenazas combinan todas estas características. Es importante distinguirlas todas, porque algunas de las personas que amenazan usan elementos

Normas Generales: contexto

- Prevenir es mejor que lamentar
- Mantener controlada la tensión
- El no percibir riesgo no significa que no exista
- Determine su propio nivel de riesgo y consecuencias
- Haga caso de su instinto
- Mentalice a su familia la importancia de la seguridad

Normas generales: persona

- Mantenga un bajo perfil (conversaciones, forma de vestir)
- Acepte citas solo con personas conocidas y en lugares seguros
- No vaya solo a establecimientos públicos (bares, teatros)
- Informe de su viaje a su familia y jefe inmediato
- Emplee claves en conversaciones telefónicas y de radio
- Comunique sus direcciones y teléfonos sólo a personas de absoluta confianza
- Utilice diferentes entidades bancarias
- Arregle su vehículo en talleres de absoluta confianza
- Manténgase en buen estado físico

Medidas de seguridad en la casa

- Descubra los puntos débiles
- Ilumina muy bien el acceso
- Parte de su vivienda debe ser seguro
- Conozca a sus vecinos
- Mantenga las cortinas cerradas en la noche
- Conozca a sus vecinos
- No deje indicios de ausencia (vacaciones)
- Si vive con alguien acuerde claves de la puerta y teléfono
- Observe y vigile con atención al entrar y salir de su casa
- Tenga una vía de escape

Seguridad de los niños/as

- Déjelos al cuidado de personas de total confianza
- Prohíbales subir a carros de desconocidos
- Enséñeles a rechazar cualquier regalo de personas desconocidas
- Conozca a sus amistades
- Infórmese de a qué lugares van y con quién
- Informe en el colegio qué personas pueden retirarlo
- Haga que memoricen su nombre, dirección y teléfono
- Explique que no deben dar información sobre los padres o la casa a otras personas
- Advierta que la puerta de la casa siempre debe estar cerrada con llave

Seguridad en el lugar de trabajo

- Cumpla estrictamente las normas de seguridad
- Diversifique sus horarios de trabajo
- Tome precauciones a la salida
- Coloque el escritorio lejos de la ventana. No de la espalda a la ventana
- Coloque cortinas o películas de seguridad en las ventanas
- No saque documentos confidenciales de la oficina. Si necesita transportarlos, lleve copias
- Los documentos confidenciales deben ser guardados en lugares seguros
- Investigue previamente a quienes contrata y haga un seguimiento si los despide
- Averigüe la razón de la ausencia de empleados en horas de trabajo

2.4. Cinco pasos para identificar una amenaza

- **Determinar los hechos relacionados con la(s) amenaza(s).** Es importante saber exactamente lo que ha ocurrido. Podemos hacerlo a través de entrevistas, o haciéndole preguntas a gente clave, y ocasionalmente a través de informes relevantes.

- **Determinar si se ha dado un patrón de amenazas a lo largo del tiempo.** Si se producen varias amenazas seguidas (como ocurre a menudo) es importante buscar patrones, como por ejemplo el medio usado para amenazar, los momentos en que se dan, los símbolos, si la información se pasa por escrito o verbalmente, etc. No siempre puede establecerse un patrón, pero éstos son muy útiles para valorar las amenazas.

- **Determinar el objetivo de la amenaza.** Como una amenaza suele tener un objetivo claro relacionado con la repercusión de nuestro trabajo, seguirle la pista a este tema podría ayudarnos a determinar cuál es su objetivo concreto.

- **Determinar la fuente de la amenaza.** (Esto sólo puede hacerse si se ha hecho lo anterior.) Hay que intentar concretar lo más posible para distinguir entre la persona que decide hacer una amenaza y quien la lleva a cabo: por ejemplo, podríamos decir que "el gobierno" nos está amenazando, pero como los gobiernos son actores complejos, es más útil averiguar qué parte del gobierno puede estar tras las amenazas. Otros actores complejos son las fuerzas de seguridad y los grupos guerrilleros. También hay que recordar que incluso aunque la amenaza no sea anónima, el dato de autoría podría ser falso: podrían estar mintiendo para evitar pagar un precio político y conseguir, de todos modos, provocar miedo e interrumpir nuestro trabajo.

- **Llegar a una conclusión razonada y razonable sobre si van a consumar la amenaza o no.** La violencia es contingente. Nunca estamos completamente seguras o seguros de que una amenaza vaya a consumarse o no. Cuando hablamos de predecir si se va a dar esta violencia, nos estamos refiriendo a que seamos capaces de decir que, dadas determinadas circunstancias, existe un riesgo concreto de que determinada persona o grupo actúe violentamente contra un objetivo determinado.

No podemos saber lo que va a ocurrir, pero esto no implica que no podamos llegar a una conclusión razonable sobre la probabilidad de que una amenaza dada se consume. No obstante, puede ocurrir que tras seguir los pasos anteriores no consigamos la información necesaria para llegar a ningún tipo de conclusión. Y también que en el grupo existan diferentes opiniones sobre cómo de "real" es la amenaza. Lo necesario entonces es tomar todas las medidas necesarias para que la capacidad del agente amenazante pueda disminuir.

2.5. Otras recomendaciones: movilizaciones y conversaciones personales

Sobre los traslados

- Cambie de itinerarios
- Observe la calle antes de salir
- Memorice rasgos de personas desconocidas que ha visto varias veces
- Para comprobar seguimientos, cambie de dirección, entre a lugares públicos, vuelva sobre sus pasos, tome vehículos
- Evite lugares poco transitados y mal iluminados
- Desconfíe de alguien que desea distraerlo (hora, dirección, fuego, etc.)

- No haga ostentación de dinero u objetos de valor
- Si le preguntan desde un vehículo, no se acerque
- NO camine por el filo de la vereda

Sobre los vehículos

- Manténgalo en perfectas condiciones
- Mantenga puertas y ventanillas cerradas
- Ponga alarma. Sirve para llamar la atención
- Al iniciar la marcha, compruebe si otro vehículo arranca también
- Si le van a disparar, tírese al piso del vehículo. Si le disparan de frente, siga conduciendo agachado
- Estaciones en vehículo en sentido de la vía o la salida
- Deje espacio en el parque y en el vehículo en marcha
- No marche tras autos pesados
- Anote las placas y características de vehículos que le sigue o son sospechosos

Sobre las conversaciones

- No converse de trabajo en buses, restaurantes concurridos o junto a personas desconocidas
- No de datos por teléfono, nombres de contactos, claves.
- Acuerde de antemano frases de alerta
- Si debe conversar cuestiones altamente confidenciales, salga a la calle y hágalo caminando
- No acepte invitaciones a conversar temas confidenciales en lugares no seguros: hoteles, oficinas del interlocutor, salones. Improvise los sitios de conversación.
- Mire el cuerpo del interlocutor, observe bultos que no deberían estar ahí o movimientos reiterativos.
- No de datos a persona son involucradas con su trabajo o con las acciones a ejecutarse

Sobre amenazas telefónicas

- Tenga grabador e identificador de llamadas
- Trate de dialogar y recabar datos.
- Pida información, expresando su deseo de salvar vidas
- Escuche con atención las características de la voz
- Escuche las características de la llamada (del interlocutor)
- Escuche sonidos exteriores
- Anote los datos de la llamada en un reporte
- Denuncie la llamada

Seguimientos

- Cuando al emprender la marcha, otro también lo hace
- Carros estacionados con personas a su interior
- Carros con antenas llamativas
- Carros que ponen direccionales y no hacen el giro
- Nos siguen cuando vamos en contravía
- Carros que realizan señales con sus luces
- Carros que mantienen la misma distancia cuando vamos a diferentes velocidades
- Carros que se esconden y aparecen en el tráfico
- Carros que vemos en diferentes lugares y semáforos, a un lado o atrás
- Personas hablando por radio
- Carros que da vuelta a la manzana

Capítulo 3
Protección y seguridad familiar

3.1. Fortalezas y vulnerabilidades

Dentro de los aspectos de la protección y seguridad psicosocial, en el ámbito emocional es necesario y pertinente analizar las fortalezas y vulnerabilidades humanas.

Las fortalezas son todas aquellas virtudes, talentos y actitudes que mejoran nuestro rendimiento, aumentan nuestra felicidad o nos hacen más fuertes antes las circunstancias de la vida.

Es a partir de este análisis que se ve la necesidad de promover e incentivar las fortalezas en el ámbito emocional cuando nuestras vidas son seriamente afectadas por eventos de violencia y violación de los derechos humanos y de la naturaleza.

De igual forma, se debe procurar tener conciencia respecto a las motivaciones y sentimientos propios y ajenos, para poder conducirnos adecuadamente en situaciones sociales, empatizar e identificar aspectos importantes de la comunidad en general.

Así, el bienestar y seguridad emocional implica sentirnos seguros de nosotros mismos, valorados, apreciados, competentes y tener la capacidad de reconocer las dificultades.

¿Qué se necesita para promover un espacio de bienestar y seguridad?

Un ambiente que promueve bienestar, seguridad y que facilite expresar nuestros sentimientos es aquel en el que sus miembros:

- Aceptan y/o respetan las diferencias,
- Comprenden y brindan apoyo,
- Expresan afecto con abrazos, besos, palabras y acciones
- Demuestran interés por lo que hacen todos
- Prestan atención individual

En cambio, **las vulnerabilidades** pueden definirse como la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, así como la capacidad disminuida para recuperarse de aquellos peligros.

En ese sentido, son más vulnerables las personas que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ante riesgos, traumas o presiones.

¿Cuáles son las primeras señales de vulnerabilidad?

- Malestar, nerviosismo, temor
- Baja autoimagen y autoestima
- Desconfianza de sí mismo y de los demás
- Timidez, paranoia
- Aislamiento social
- Arrogancia y agresividad

3.2. Situaciones de vulnerabilidad

La defensa de los derechos humanos y de la naturaleza casi siempre implica confrontar al poder económico o político, lo cual puede exponernos a situaciones que nos hace vulnerables a sufrir riesgos, amenazas o peligros a los que debemos estar, desde nuestro ámbito emocional, preparados para afrontar.

En los sitios y comunidades en donde el Estado ha otorgado concesiones a empresas transnacionales para la exploración y explotación de recursos no renovables sin respeto y protección a los derechos humanos y de la naturaleza, se ha marcado un clima de inseguridad y violencia que provocado hechos complicados y difíciles de asimilar para la población que vive en estos territorios.

Desde hace algunas decenas de años atrás las comunidades empiezan a sufrir presión y hostigamiento por parte del personal de las empresas, sumado a la presencia policial y los guardias de seguridad privada que respaldan el accionar de las empresas. En casos en los que las actividades extractivas avanzan, los peligros se traducen en acciones más graves como invasión, destrozos y desmantelamiento de las propiedades que se encuentran en los terrenos de las víctimas y de la naturaleza.

Todo este entorno social va generando y causando daños psíquicos, sociales y/o físicos en la población y en la estructura organizacional de las comunidades. En este ámbito el principal riesgo y síntoma es el **estrés**.

Por ejemplo, en los territorios en donde se explora y explota minería a cielo abierto se han convertido en espacios y escenarios de conflictividad en lugar de ser un espacio para el cumplimiento de derechos humanos Este clima conlleva a un sinnúmero de riesgos tanto materiales (físicos, jurídicos) como inmateriales relacionados con el estado

psicoemocional de las personas, familias y comunidades; aspectos que se relacionan con la afectación en la salud mental de la población. Evidenciándose la necesidad de tomar y organizar medidas de seguridad en diferentes ámbitos.

Cómo identificamos al estrés?

El estrés es el principal síntoma de situaciones que nos pueden hacer vulnerables con efectos negativos. El estrés se manifiesta tanto a nivel físico como emocional.

A nivel del cuerpo, físico: falta de sueño, dolores de cabeza, tensión muscular de nuca, espalda, malestares estomacales, palpitaciones, sudor, falta de energía, cambios de apetito, bajas defensas del cuerpo.

A nivel emocional: depresión ansiedad, confusión, irritabilidad, uso de alcohol o drogas, pensamientos negativos, pesadillas, hiperactividad, nerviosismo, baja autoestima, preocupación a veces de problemas imaginarios.

3.2.1. Vulnerabilidad psicológica y emocional

Los aspectos psico-sociales y los efectos a nivel psicológicos en muchas ocasiones permanecen ignorados, soslayados y subestimados por parte de la población, las autoridades y organizaciones. Cuando hablamos de lo psicosocial nos referimos a el aislamiento e incapacidad de pedir ayuda; en cambio lo psicológico se refiere a todos los sentimientos y emociones señaladas anteriormente y que no son procesadas y mantienen a la persona débil y enferma.

Para enfrentar situaciones de riesgos o peligros que pueden afectar nuestra esfera emocional es importante, al contrario de las actitudes que nos hacen más vulnerables, *fomentar actitudes de fortaleza*. Las más importantes a destacar son:

- Fortalezas cognitivas.- adquisición o uso de conocimiento, creatividad.
- Curiosidad e interés por nuevas experiencias, mente abierta y pensamiento crítico.
- Valentía.- coraje y capacidad para defender una postura correcta
- Perseverancia en las tareas emprendidas y superar los obstáculos
- Vitalidad.- afrontar la vida con entusiasmo, pasión y energía
- Gratitud.- ser consciente de las cosas buenas y agradecer
- Optimismo.- esperar lo mejor del mañana
- Sentido del humor.- ver el lado positivo de la vida

Al ser consciente de estas fortalezas se aporta para la felicidad en la vida y se enfrentan de mejor forma los riesgos y peligros.

Es necesario vincular los impactos y/o afectaciones psicológicas al bienestar de vida de la población como un indicador de salud, por cuanto lo que pasa en la mente afecta a lo biológico y a las reacciones emocionales de las personas y, por ende, a las comunidades.

3.2.2. Vulneración socio económica

Este aspecto de la vida de las personas y comunidades está relacionado con la afectación a sus derechos económicos, sociales y culturales, que puede producirse cuando existe pérdida de vivienda y territorio, disminuyen o faltan fuentes de trabajo e ingresos de sustento para el hogar, cuando se producen desplazamientos y migraciones forzadas o interferencias y se destruyen rituales culturales y espirituales.

Frente a esta situación se genera una crisis socioeconómica que conlleva al quebrantamiento de necesidades primarias u orgánicas y necesidades secundarias o adquiridas para la supervivencia de las personas, quebrantamiento de proyectos vitales de vida, generalmente metas personales –intereses- aspiraciones materiales, desgaste de fuerzas y energías.

Esta vulnerabilidad se asocia y contribuye a situaciones de pobreza, aspectos que pueden atentar contra la realización de los proyectos vitales.

3.3. Situaciones de riesgo

Las situaciones de riesgo se presentan cuando una acción causa dolor, perturbación emocional, alteración nerviosa o disminución de la autoestima en un líder o lideresa, defensores de derechos y miembros de la familia o de la comunidad ante un hecho violento, invasiones a territorios, desalojos, allanamientos, agresiones físicas o verbales, actos de intimidación o amenazas a miembros familiares que infunden miedo o temor.

Todos estos síntomas de afectación en la salud emocional son una señal o manifestación de quebrantamiento en la salud mental de las personas que poco a poco van minando el accionar de sus labores y responsabilidades.

Se agudiza la vulnerabilidad psico emocional cuando no se comunica los hechos y no se busca ayuda.

3.4. Situaciones de crisis

Una situación de crisis es un cambio brusco o una modificación importante en el desarrollo de algún suceso. La crisis es una situación

complicada de afrontar pero es necesario y responsable afrontarla.

La crisis no siempre deben ser vistas como algo negativo. Desde el ámbito psico-emocional, las crisis son tan comunes como necesarias para el desarrollo de una persona. Cualquier obstáculo que se nos presente en la vida, por pequeño e insignificante que parezca a simple vista, representa un desafío que, de ser resuelto y superado, nos llevará a una nueva etapa en el espiral de nuestro crecimiento.

Lo importante es concientizar y enfrentar las crisis como oportunidades donde se debe hacer uso y práctica de las cualidades y fortalezas tanto físicas como psico-emocionales como recursos importantes para afrontar la vida y sus circunstancias.

3.5. Prevenir las vulnerabilidades

Se debe identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales y sus efectos partiendo de una línea de base de los efectos que permitan diagnosticar la situación y los daños en las personas y la población en general. Esto, con el fin de plantear *estrategias de intervención* para controlar o disminuir los riesgos y efectos y, de esta manera, potenciar aspectos de protección y seguridad emocional a nivel familiar o comunitario que garanticen mejorar la salud mental y seguridad emocional.

Cuando hacemos hincapié en la salud mental nos referimos al estado de equilibrio de una persona y de su entorno socioeconómico y cultural, que garantiza su participación y producción para alcanzar bienestar y calidad de vida y la posibilidad de establecer relaciones armónicas con los demás y vínculos afectivos adecuados.

Desde la Organización Mundial de la Salud OMS se define la salud mental como: *"Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de*

sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad".

Desde esta perspectiva, la seguridad para resguardar la salud mental tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del estrés.

Así, es necesario abordar situaciones de neurosis, disturbios mentales y emocionales miedo, angustia, impotencia, depresión, inseguridad, nerviosismo, descontrol, preocupación, irritabilidad, celos, pesimismo, obsesivo compulsivo, irritable por todo, actitudes fóbicas, aislamiento. También debemos tomar en cuenta enfermedades psicosomáticas como: dolores musculares, dolores de cabeza, problemas digestivos y respiratorios.

¿Qué es una estrategia de intervención?
Es mejor prevenir antes que lamentar

Una estrategia de intervención es un conjunto de acciones que buscan impactar en el desarrollo de las capacidades y fortalezas aprovechando el potencial físico y humano en un tiempo determinado.

Para realizar una estrategia se requiere:

- Identificar las principales situaciones de crisis y las variables que restringen el bienestar y el desarrollo personal y comunitario.
- Precisar y definir las acciones necesarias para solventar las principales limitaciones para fortalecer un bienestar integral.

3.6. Plan de seguridad y protección familiar y comunitaria para defensores y defensoras de derechos humanos

La seguridad humana desde Naciones Unidas es un concepto que se refiere a:

"Seguridad de las personas en sus vidas cotidianas, que se alcanza no mediante la defensa militar de un país, sino con la consecución del desarrollo humano, es decir, garantizando la capacidad de cada cual para ganarse la vida, satisfacer sus necesidades básicas, valerse por sí mismo y participar en la comunidad de forma libre y segura".

Desde este enfoque se puede hablar de seguridad económica, seguridad alimentaria, seguridad en la salud física y emocional-mental, seguridad ambiental, seguridad personal, seguridad en la comunidad, seguridad política, entre otros enfoques.

Refiriéndonos a la seguridad bio-psico-emocional plantearemos los siguientes abordajes:

3.6.1. Abordaje psicoemocional

La intervención psicosocial significa participar en forma cooperativa para planificar, asesorar, acompañar y conseguir bienestar personal y colectivo. También implica generar habilidades y nuevos comportamientos para enfrentar un riesgo o una crisis.

Antes de conocer como realizar una intervención psicosocial para enfrentar riesgos y crisis que puedan vulnerar nuestros derechos, es importante tener pautas de cómo a nivel individual actuar antes, durante y después de una crisis.

A) Antes de que se presente la crisis

Un factor a tomar en cuenta para evidenciar la vulnerabilidad es ser consciente que una crisis puede causar un padecimiento psicológico a una persona, familia o comunidad, aún si están completamente sanos. Precisamente, el periodo de una crisis es un tiempo de gran vulnerabilidad.

B) Durante una crisis

Lo importante durante una situación de riesgo o crisis es reconocer la aflicción, no negarla sino aceptarla, y saber que las personas disponemos de una gran cantidad de recursos internos con los que podemos enfrentarse a una crisis que se presenta.

Es importante preguntarnos:

- Qué pensamientos
- Qué sentimientos
- Qué reacciones

El impacto de la crisis puede provocar tanto una reacción positiva como negativa y de esto depende un cambio en la dirección de la vida de una persona. Ante una pérdida o trauma causado, facilita conservar la salud el hecho de buscar ayuda y no quedarnos solas o solos.

Se debe buscar fortalecer a las personas y comunidades que atraviesan crisis. El proceso de fortalecimiento personal y social es el empoderamiento de una persona, familia o comunidad que ha sido víctima de violación a sus derechos; en el que se consideran y se miran a sí mismos como sujetos de derechos, que generan mecanismos que aumentan su autonomía y cuestionan la asimetría de las relaciones de poder en las que se encuentran.

El empoderamiento consiste en un proceso integral que proporciona a las personas víctimas un mayor control, tanto sobre los recursos externos como sobre los propios, que les conduzca a la autonomía y a la independencia.

C) Después de una crisis

Se tienen que realizar las tareas más especializadas vinculadas al proceso de recuperación de las consecuencias negativas, de las experiencias vividas por las víctimas. En los procesos de recuperación se debe integrar de forma expresa las diferencias (género, edad, etnia, cultura, poder, etc.) que hacen que las situaciones de unas y otras personas varíen sensiblemente.

Proceso de recuperación

Es un camino a través del cual se puede volver a adquirir aquello que tuvo en algún momento antes de una crisis y que perdió armonía, serenidad, equilibrio físico y emocional.

La recuperación es un proceso de crecimiento y de transformación.

Pautas para un proceso de recuperación.

- Tomar conciencia y aceptación de la afectación ante una crisis
- Buscar ayuda
- Emprender una estrategia de intervención.

3.6.2. Intervención psico-social

El tratamiento e intervención de los *aspectos psicosociales* de las personas, familias y comunidades víctimas de violaciones derechos humanos y de la naturaleza constituye un aporte importante para el fortalecimiento del tejido social y organizativo de las comunidades.

El objetivo de la intervención psicosocial es contribuir para el empoderamiento y control emocional y afectivo de las personas sobre las diversas realidades que se van presentando.

En esta intervención se reconoce el rol primordial que ejerce el poder del grupo y la organización en el comportamiento de los líderes y defensores de derechos, en donde se producen inter-influencias entre ellos (del grupo a la o el defensor y viceversa) y como consecuencia se genera un enriquecimiento comunitario.

La intervención psicosocial se convierte de esta manera en una condición emancipadora que permite que las personas como sujetos sociales logren auto-regular sus procesos de interacción social de manera autónoma, dar la voz a los actores, conseguir que la gente experimente cambios, bienestar consigo mismo y con su entorno.

3.7. Mecanismos de protección

A nivel psicosocial y emocional existen diferentes formas de abordar las afectaciones de una crisis o una situación inesperada. Se plantea algunas como:

3.7.1. Primeros auxilios mentales

Ante episodios de crisis emocional como mucho estrés, ansiedad, an-

gustia, los primeros auxilios que todos podemos proporcionar son dos:

- **Saber escuchar:** (escucha activa - buena escucha). Se debe escuchar a la persona con una crisis emocional sin juzgar y sin criticar. Esto aliviará su estado.

- **Tener empatía:** Es la capacidad que tiene el auxiliador para ponerse en los zapatos del otro. Si eres la persona que va a auxiliar es importante hacernos la pregunta ¿Cómo me sentiría si a mí me estuviera pasando lo de la otra persona?

3.7.2. Grupos de autoayuda (Talleres de crecimiento personal)

Es importante que al interior de la organización y comunidad se garantice un vínculo socio-afectivo como salvoconducto para superar cualquier crisis personal o familiar de los defensores de los derechos humanos.

- **Mantener la calma y serenidad,** implica bajar los niveles de exigencia sobre uno mismo, hacer una pausa y reevaluar la situación crítica o problema, hacer las cosas con calma

- **Respiración profunda,** la respiración debe volverse un acto consciente, voluntario y controlado para contrarrestar los efectos nocivos del estrés. Inhala lenta y profundamente, dejando subir el abdomen. Exhala deja salir el aire, lentamente, permitiendo que el abdomen se hunda. Cada vez que inhales piensa que estás en paz. Cada vez que exhales, piensa que la tensión está saliendo de tu cuerpo. Empieza a relajarte.

- **Mente abierta y receptiva** a nuevos razonamientos y cambios, de esta manera se adapta a los cambios con menos tensiones y esfuerzo.

- **No suponer cosas ni situaciones,** no decidir de antemano las cosas, decidir cuando llegue cada momento

3.7.3. Crecimiento personal

Para enfrentar los riesgos y crisis que pueden hacernos vulnerables es importante fomentar el crecimiento personal de las defensoras y defensores, entendido como un conjunto de procesos de cambio que experimentan las personas orientados para su mejoramiento.

En ese sentido, en el aspecto psicosocial hacemos referencia a los parámetros de superación personal cotidianamente para madurar psicológicamente, en lo intelectual, emocional y en la conducta para relacionarse con las personas, las cosas y los hechos que se presentan, así como para tolerar la frustración y adaptarse a nuevas situaciones sociales y personales.

Para fomentar el crecimiento personal y alcanzar la superación personal, a continuación se recomienda trabajar en los siguientes aspectos de cada persona:

Autoestima:

Es el conjunto de sentimientos que cada persona tiene acerca del mayor o menor valor que le confiere a su propia persona.

En este sentido, una buena autoestima es cuando la persona ha aprendido a quererse a sí misma, sabe apreciarse con sus virtudes y defectos a los que se empeña por superarlos. Una elevada autoestima aporta a un equilibrio personal mientras que la escasa autoestima provoca mayor vulnerabilidad en el plano emocional.

¿Cómo trabajar para mejorar el autoestima?

A nivel de grupo en círculos concéntricos compartir en parejas para interrelacionarse con temas de valoración y referentes positivos de vida, de gratitud, describirse en sus logros y aspectos positivos personales.

Auto conocimiento:

El autoconocimiento es el conocimiento de uno mismo. Es el resultado de un proceso reflexivo por medio del cual una persona adquiere noción de su yo y de sus propias cualidades y defectos, fortalezas y debilidades. También es reconocer y gestionar nuestras emociones y cultivar la seguridad y confianza en nosotros mismos. ¿Quién soy yo?

¿Qué puedo hacer para fomentar mi auto conocimiento?

Realizar un minucioso examen de cualidades y debilidades a nivel personal, mis aciertos y defectos de carácter. Experimentar la fuerza del autoconocimiento en la búsqueda de bienestar y crecimiento interior con lo que se puede replantear cosas y actitudes, que nos permitan orientarnos hacia lo que nos satisface y mejor sabemos hacer.

Factores en la comunicación:

Como seres humanos y entes sociales la comunicación es uno de nuestros distintivos fundamentales. Este recurso debe emplearse en momentos en que las personas se sientan agobiadas por problemas. El solo hecho de compartir con alguien lo que nos sucede siempre va a provocar un alivio, esto permite no centrarnos en nuestros problemas y abre las puertas para el intercambio donde podemos recibir opiniones que personas que no están involucradas en nuestra situación y, por ende, nos pueden hacer ver perspectivas diferentes de un asunto que estemos ignorando por el solo hecho de estar tan afectados por aquella situación.

Para una comunicación eficaz es importante:

- Mantener el contacto visual
- Mostrarse y estar interesado
- Tratar de recordar lo que está diciendo
- Escuchar incluyendo lo que no se dice, pero hay gestos, posiciones corporales, etc.
- Preguntar para animar a que se extienda
- No interrumpir
- No expresar opiniones
- No prejuzgar
- No dar consejos pero si sugerencias si son solicitadas.

Ocuparse (Actividad):

Generalmente las personas cuando se sienten afligidas tienden al aislamiento y la inactividad, lo cual no es saludable.

La actividad constituye un medicamento especial para muchas dolencias físicas y prácticamente para todas las psíquicas y emocionales. Actividades variadas desde ejercicio físico o deporte hasta una labor concreta que puede ser manual o intelectual. Ocuparse es catalogado desde la salud mental como terapia ocupacional o labor terapia. El principio es "activándonos mantenemos nuestra mente ocupada" y cualquier dolencia afecta menos, además la actividad genera energías y satisfacciones que aporta a nuestro bienestar personal y familiar.

Sugerencia para empezar a ocuparnos

Programar un cambio en las labores cotidianas, tales como: hacer algún tipo de deporte, hacer un chequeo médico, emprender una actividad manual o artística de mayor predilección, descansar, caminar, asistir y compartir celebraciones familiares o de amistades, etc.

Relajación y visualización creativa:

Hay muchos métodos para relajarse, desde los más sencillos como un método de relajación por medio de respiraciones conscientes profundas y concentración mental que resultan efectivas ante situaciones de tensión y estrés o cualquier síntoma emocional negativo o desagradable. Desde este estado de relajación se puede recrear imágenes mentales de lugares espectaculares o bonitos o de lo que le gusta o desearía

alcanzar. Lo que producirá espontáneamente una descongestión de las cargas negativas.

Ejercicio de respiración

Tomar conciencia de la importancia de la energía vital que proporciona la respiración, la misma que tiene que ser profunda, abdominal y amplia al inhalar y lenta y suave al exhalar que la lleve a la persona a un estado de relajación mental y corporal; este ejercicio repetirlo por lo menos diez veces.

Trabajar la Resiliencia:

La resiliencia es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores y de condiciones de vida difíciles. La capacidad para reconstruir sobre circunstancias adversas.

La idea, es la creación o generación de espacios que permitan la sanación y el fortalecimiento de la resiliencia en las personas o grupos que tras la adversidad sean capaces de recuperar su bienestar para proseguir una vida productiva y saber crecer en medio de la crisis.

La propuesta es generar, fortalecer, motivar e incentivar la organización, conformar grupos de auto ayuda, compartir miedos, inquietudes, necesidades, formas alternativas de solidaridad y cooperativismo. La mejor forma de que seamos vencidos es el individualismo y la desunión.

Dinámica para trabajar en resiliencia:
Cuadros desarmados

Trabajo de grupo de seis miembros para formar cinco cuadrados iguales.

Cada grupo recibe cinco sobres con piezas para armar los cuadrados y las consignas son realizar el ejercicio sin hablar, se puede regalar piezas pero no quitar.

Un miembro juega el rol de observador para ver comportamientos, actitudes de cada participante y que se cumplan las consignas.

En el proceso de la dinámica se dan momentos de impotencia, desesperación , angustia, pero luego se va jugando roles de liderazgo, generosidad, cooperación, solidaridad para conseguir la meta y sentir satisfacción, triunfo y hasta alegría.

Al final los grupos deben reflexionar sobre cómo alcanzaron armar de nuevo el cuadrado. Descubren que si bien pueden haber situaciones que nos rompan y todo parezca que es difícil, con esfuerzo, apoyo mutuo, cooperación y solidaridad cualquier situación difícil se puede superar y arreglar. como sucedió con el cuadrado en piezas.

Nota: Para hacer los rompecabezas de cuadrados debes tomar una hoja o una cartulina y córtala en forma de cuadrado. Luego, debes recortar este cuadrado en figuras más pequeñas que pueden ser triángulos, rectángulos o cuadrados más pequeños, que juntándose deben formar el cuadrado original. La idea es formar un rompecabezas. Haz cinco o más de estos rompecabezas.

Actividad sugerida:

¡Organicemos un cine foro en nuestra organización o grupo!

Existen una serie de películas que nos pueden ayudar para comprender y fomentar en nuestro crecimiento. A continuación sugerimos dos películas que se pueden ver en grupo:

"La vida es bella".- La película relata la historia de un judío italiano dueño de una librería, que debe emplear su fértil imaginación para proteger a su pequeño hijo de los horrores de un campo de concentración nazi donde logra sobrevivir a tres años de internamiento.

Después de ver la película, el grupo puede hacerse las siguientes preguntas:

¿El carácter alegre, divertido y carismático del joven italiano de origen judío como ayuda a sobrellevar las dificultades que se presentan?

¿Cómo Guido y Dora junto a su pequeño hijo Giosuè a pesar de la guerra y la invasión nazi de Italia, siguen siendo juntos y felices?

"La estrategia del caracol". Es la historia de una vecindad en una casa rentera del centro de la ciudad de Bogotá, de propiedad de un burgués que pide el desalojo de los inquilinos.

Después de ver la película, el grupo puede hacerse las siguientes preguntas:

¿Qué elementos contribuyeron para mantener la organización?

¿Cuál fue la estrategia para conseguir la solución habitacional de los moradores de la casa rentera del centro de la ciudad?

3.7.4. Atención individual personalizada

Es la intervención que debe considerar lo siguiente:

- Establecer un ambiente seguro con una relaciona actitudinal que favorezca un contacto psicológico que cree rápidamente una relación de confianza.

- Tener paciencia y tolerancia a la persona en crisis

- Examinar la dimensión de la crisis, para lo que se necesita tener una escucha empática, brindar atención y apoyo a la persona para evaluar sus necesidades y preocupaciones.

- Estimular la exploración de la expresión de sentimientos y reacciones-emociones

3.7.5. Intervenciones grupales

El grupo es un contexto para probar formas de comportamiento en un ambiente que facilite el surgimiento de soluciones y comunicación abierta. A través de la exploración interpersonal, todos los miembros tienen la oportunidad de aprender sobre sí mismos y de sentirse comprendidos por los demás miembros del grupo. Además, esta técnica es una ayuda adecuada para desarrollar habilidades sociales, para trabajar problemas de preocupación, ansiedad, baja autoestima y autoconfianza.

"El grupo constituye un espacio continente que contiene y protege a todos a la vez".

¿Por qué el grupo es importante?

- El grupo otorga una sensación de apoyo y sentimiento de pertenencia que activa procesos de identificación entre los diferentes miembros:

- Permite disminuir la sensación de aislamiento y soledad tan frecuente en algunas personas

- Nos hace sentir útiles al ver que podemos ayudar a otros miembros del grupo y descubrimos que no somos los únicos que sufrimos, sino que también otras personas atraviesan circunstancias similares a las nuestras, haciendo eso que nos sintamos más seguros y permitiendo mejorar la autoconciencia y conocimiento de uno mismo;

- Promueve el crecimiento y desarrollo personal, permitiendo, valorar la expresión auténtica de los sentimientos

- Es un espacio en el que se espera que sus participantes sean auténticos y honestos, donde cada uno logre estar abierto y dispuesto a hablar francamente sobre sí mismo.

3.8. Un plan de acción mínimo

Es importante que nos organicemos para enfrentar situaciones de amenazas y peligros que puedan generar crisis y afectaciones psicoemocionales y psicosociales en defensoras, defensores, sus familias y la comunidad. Por lo tanto, es necesario que elaboremos un plan de acción mínimo para reaccionar y estar preparados. Para elaborar este plan se debe tomar en cuenta:

- Generar y explorar alternativas y soluciones específicas.
- Atender las necesidades inmediatas de las personas.
- Tratar de desviar el episodio de la crisis para restaurar la esperanza y expectativas apropiadas.
- Reforzar la autoimagen, estimular la autoconfianza y autoestima.
- Hacer uso de recursos internos, externos, comunitarios, educativos y espirituales que pueden tener efectos importantes en el estado de salud y la esperanza.

3.9. Instituciones Aliadas

Otro de los elementos importantes a tomar en cuenta y que aporta a la seguridad psico emocional de las personas es que a nivel social pertenezcamos algún tipo de organización, entendido como un espacio donde se fortalece el accionar democrático y se incentive el buscar ayuda para asesorarse y capacitarse.

Para lo anterior, es necesario contar con un directorio de organizaciones, con teléfonos de auxilio entre compañeros y compañeras, instituciones de la sociedad civil, Ongs, académicos, médicos, abogados y organizaciones afines que nos puedan apoyar. Tener una red de apoyo es fundamental para remitir algunas acciones y actividades de apoyo.

Por otra parte, es importante tener contemplado en la estructura y funcionamiento de la organización un espacio o instancia de contención y supervisión psicológica; entendido como un espacio de compartir información, descongestionamiento emocional.

También es importante dar tiempo e importancia a los festejos en fechas importantes de las personas, de comunidad y la organización. Cada uno es estos espacios se convierte en agente terapéutico.

Capítulo 4
Protección y seguridad institucional

4.1. Protección y Seguridad Legal

"Todas las personas tienen el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del referido derecho. Además, gozan del derecho y la libertad de reunirse con la finalidad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar dicha finalidad" (Corte IDH, 2007)

Como parte de un Estado democrático, las y los ciudadanos tenemos derecho a reunirnos y asociarnos libremente. Así, tenemos la libertad para asociarse y conformar colectivos, organizaciones, instituciones, sindicatos y algunas otras formas. En tal sentido, el Estado está llamado a respetar nuestras organizaciones, como a regular, en aras de proteger y garantizar el efectivo goce del derecho a la libre asociación, los derechos y obligaciones que les corresponde a las diferentes formas de organización.

En este apartado, nos centraremos en las ventajas, riesgos y vulnerabilidades de todas las formas de asociación de la sociedad civil que persiguen un fin social, sin fines de lucro, y que desde año 2013 enfrentan a las regulaciones impuestas por el denominado *Decreto 16 que luego fue reformado por el Decreto 739*.

En cuanto a los riesgos que implican la reglamentación construida por los mencionados Decretos para las organizaciones sociales, es importante tener una visión crítica. Si bien el Estado está facultado para regular ciertos aspectos formales de las organizaciones y del derecho a la asociación, como su constitución, el otorgamiento de la personalidad jurídica, que sus objetivos sean legales, entre otros. No es posible concebir a la libertad de asociación bajo la permanente mirada del Estado.

Existen observaciones referentes al Decreto 16 con relación a su estricto apego a derecho, debido a que las regulaciones que impone, en lugar de promover la participación, restringe de forma desproporcionada el derecho a la asociación, contrariando a las normas a nivel nacional y a estándares y normativa internacional sobre la libertad de asociación de ciudadanos y ciudadanas. Estas restricciones que las hemos denominado riesgos se analizan a lo largo del presente capítulo.

Además, el Decreto 16 se conforma como una serie de restricciones a la libertad de asociación, y viola los artículos 132 y 133 de la Constitución, que hacen referencia al principio de "reserva de ley": el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, como en este caso, la limitación a la libertad de asociación que es un derecho constitucional debe ser regulado por ley orgánica y no por normas de menor jerarquía.

Las organizaciones sociales deben tomar una posición totalmente crítica al respecto. En primer lugar, es importante informarse y conocer cuáles son sus implicaciones. Varias organizaciones han decidido tomar la posta e iniciar acciones judiciales en contra de esta normativa como acciones de inconstitucionalidad o también tomar acciones a nivel internacional. Por otro lado tanto individuos como colectivos han buscado que todos los ciudadanos y ciudadanas conozcan sobre esta problemática.

Ya sea el camino judicial o el camino comunicacional, las organizaciones y la sociedad civil no debemos permitir el control total del Estado sobre el derecho a la libre asociación, es por ello que paulatinamente se debe recuperar la autonomía ciudadana en cuanto a este derecho, a través de la información y toma de decisiones.

No obstante, hasta alcanzar reforma a la normativa vigente, consideramos importante saber cómo enfrentarla y estar preparados para evitar que se convierta en un peligro que afecte a nuestras organizaciones, lo cual es la razón del presente capítulo.

4.1.1. Decreto 739: Organizaciones Sociales y Personería Jurídica.

¿Decreto 16 o Decreto 739?

El *Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales y Ciudadanas* es mayoritariamente conocido por organizaciones sociales y por personas particulares simplemente como "el Decreto 16". Este Decreto es un Reglamento que fue introducido mediante un Decreto Ejecutivo emitido por el presidente de la República. Entró en vigencia el 4 de junio del 2013 y fue publicado en el suplemento del Registro Oficial Nº 19 del 20 de junio de 2013.

Es importante resaltar que el 21 de agosto del 2015, *el Decreto 16 fue reformado a través de otro Decreto Ejecutivo, esta vez, el Decreto 739 y es el que actualmente se encuentra en vigencia.*

Sin embargo, es importante tomar en consideración que las 'reformas' implementadas a través del Decreto 739 no alteran sustancialmente el contenido del Decreto 16 como se verá posteriormente, por lo que, cuando se habla de "el Decreto 16" o "el Decreto 739" en la práctica

nos estamos refiriendo a la misma norma.

La naturaleza de las organizaciones sociales a las que se dirige el Decreto 16 - ahora 739- son aquellas que:

- Tener finalidad social
- Llevar a cabo actividades sin fines de lucro

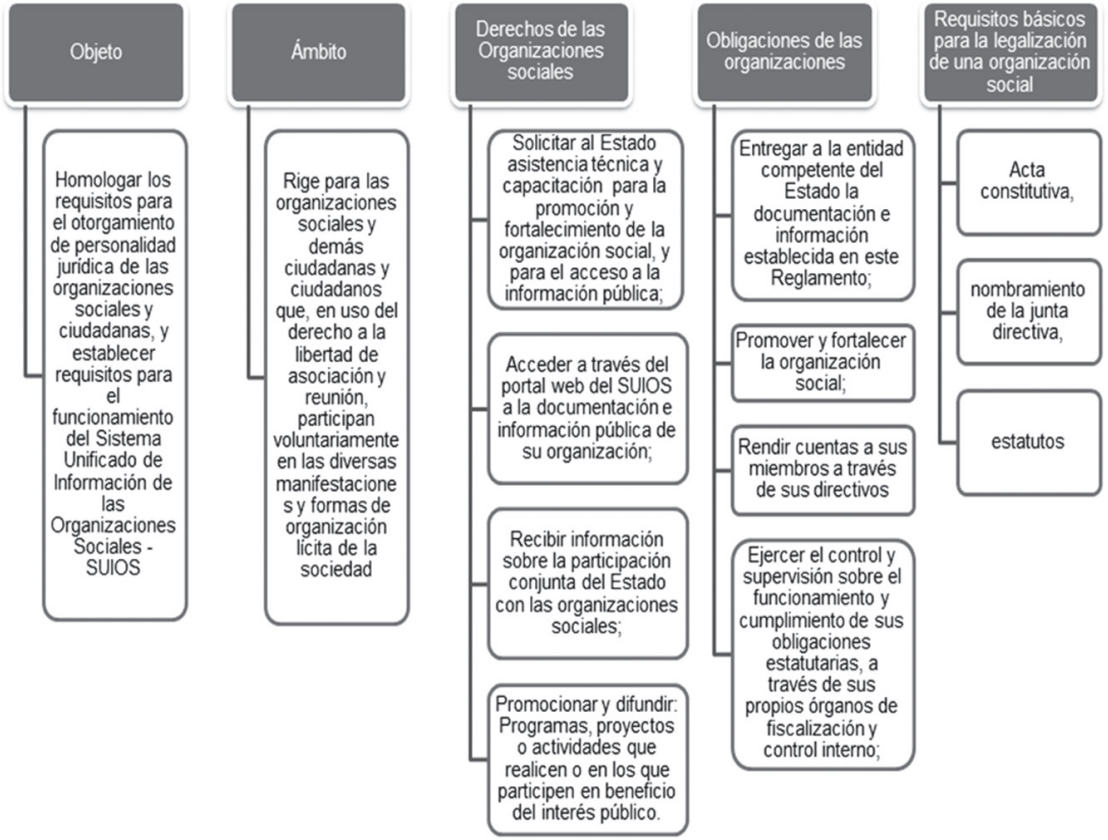
¿Qué hace el Decreto 739 para las organizaciones sociales?

El Decreto 16 fue creado con dos objetivos principales: 1) El de homologar los requisitos existentes para el otorgamiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sociales; y 2) establecer procedimientos para el Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales "SUIOS"; sistema que, a decir de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política, serviría a las organizaciones para su reconocimiento, certificación, y apoyo por parte del Estado, sin importar la situación jurídica.

Para poder comprender los peligros que pueden derivar del Decreto 16 para las organizaciones sociales, es preciso comprender unos pocos conceptos sobre cómo se entiende a un "sujeto" desde el derecho civil.

A Continuación un gráfico explicativo del SUIOS, y luego explicaremos lo del sujeto:

REGLAMENTO SISTEMA UNIFICADO INFORMACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES



Terminos que son importantes en el mundo juridico

- **Sujeto de derechos:** según nuestra normativa, todas las personas son titulares de derechos, sin embargo la ley realiza una distinción entre *persona natural y persona jurídica*.

- **Persona Natural:** nuestro código civil define a la "persona" como *todos los individuos de la especie humana, cualesquiera que sean su edad, sexo o condición. Divídense en ecuatorianos y extranjeros.* A efectos del presente Manual, este tipo de persona no será sujeto de análisis.

- **Persona/Personalidad Jurídica:** la persona o personalidad jurídica es una *ficción legal* que confiere el Estado y que permite a las distintas formas de organización de las personas naturales (empresas, bancos, colegios, instituciones, fundaciones, ministerios, etc.) tener derechos y obligaciones a través de una o un representante.

De forma general, podemos establecer que existen tres tipos de personas jurídicas:

a. Las entidades del Estado.
b. Las que cuentan con un fin de lucro. Ej. empresas, compañías, etc.
c. Las que no cuentan con un fin de lucro sino con un fin social. Ej. Las ONGs o fundaciones.

Existen diferentes reglas y normas para cada tipo de persona jurídica. Por ejemplo, para las entidades del Estado, existen las atribuciones

y obligaciones específicas de cada institución pública y generalmente cada una cuenta con un **Estatuto Orgánico de Procesos** en donde se explica las competencias de cada departamento/secretaría que tiene cada entidad pública principal. (Ej. Principal: Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca; Secretaría de Aguas, la dependencia).

Para las entidades con fines de lucro, como las compañías o los bancos, sus derechos y obligaciones se recogen en leyes especiales como el Código de Comercio, la Ley de Compañías o el Código Monetario.

Sin embargo, hasta antes del año 2013 no existían mayores regulaciones sobre las organizaciones sociales sin fines de lucro. Debían ser inscritas en el Ministerio más acorde a su finalidad social y para ello debían presentar sus estatutos, organización y establecer su razón social.

Con la entrada en vigencia del Decreto 16, la regularización de las organizaciones sociales fue modificada ya que, como indicamos antes, tiene como finalidad el regular los requisitos para que una organización social adquiera **personería jurídica**.

La definición de organizaciones sociales se encuentra en el art. 3 del Decreto 16:

> *Art. 3.- Para efectos del presente Reglamento, organizaciones sociales se definen como el conjunto de formas organizativas de la sociedad, a través de las cuales las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, tienen derecho a convocarse para constituirse en una agrupación humana organizada, coordinada y estable, con el propósito de interactuar entre sí y emprender metas y objetivos lícitos para satisfacer necesidades humanas, para el bien común de sus miembros y/o de la sociedad en general, con responsabilidad social y en armonía con la naturaleza, cuya voluntad, se expresa mediante acto constitutivo, colectivo y voluntario de sus miembros y se regula por normas establecidas para el cumplimiento de sus propósitos.*

Fue así como a partir del 2013, si una organización social, entendida bajo este concepto, quiere obtener una personería jurídica es necesario que se someta a la normativa del Decreto 16:

> *Art. 9.- Clases de organizaciones. Las personas naturales y jurídicas con capacidad civil para contratar se encuentran facultadas para constituir corporaciones y fundaciones con finalidad social y sin fines de lucro, en ejercicio del derecho constitucional de libre asociación con fines pacíficos. Las personas jurídicas de derecho privado con fines de lucro se rigen por el Código Civil, la Ley de Compañías, el Código de Comercio y demás leyes pertinentes según la materia; sin embargo, cuando éstas conformaren organizaciones sociales con finalidad social y sin fines de lucro, estas nuevas organizaciones se sujetarán a las disposiciones de este Reglamento.*

El Decreto 739 va dirigido a todas las organizaciones sociales sin fines de lucro que sean participantes en toda forma de organización lícita:

- Corporaciones;
- Fundaciones; y,
- Otras formas de organización social nacionales o extranjeras

¿Y las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias?

Ahora bien, es importante precisar que nuestra legislación tiene un desfase con el reconocimiento de los múltiples sujetos de derechos que se han reconocido, en especial, a partir de la Constitución vigente del 2008; tales como las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, montubias y afroecuatorianas. Su naturaleza no corresponde a una persona jurídica, pues su existencia no es una ficción legal sino ancestral.
No obstante, la legislación secundaria ha armado todas las regulacio-

nes en base a las definiciones de persona natural y persona jurídica, por lo cual las comunidades y pueblos en principio no deberían ser regulados como tales, pero, en la práctica lastimosamente son reguladas como personas jurídicas sin fines de lucro.

El decreto 16 también rige para pueblos, comunidades y nacionalidades

A pesar de que el Decreto 16 y 739 señalan que las otras formas de organización social, en las que se encuentran las comunidades, pueblos y nacionalidades, se regirán por las leyes específicas que las regulan y que sólo se los observará como norma subsidiaria, lo cierto es que los decretos se aplican para las organizaciones ancestrales.

En primer lugar, debemos recordar que la "Ley Orgánica de Los Consejos Nacionales para la Igualdad" expedida en julio de 2014 derogó a la "ley Orgánica de las Instituciones Públicas de los Pueblos Indígenas" y al Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas del Ecuador - CODENPE; entidad que era el encargada de legalizar y registrar a los estatutos, directivas y consejos de gobierno de las comunidades, pueblos y nacionalidades

En ese sentido, la única norma específica que existía sobre el registro de las comunidades, pueblos y nacionalidades era el "Reglamento para el Registro Legal de las Naciones, Nacionalidades, Pueblos Indígenas del Ecuador" que fue emitido por el CODENPE en el año 2005. Es decir, no existe una norma con rango de ley sobre el registro de comunidades y pueblos y la única norma específica que existía era un reglamento que fue emitido por un órgano que ya dejó de funcionar.

Además, el Reglamento del 2005 contenía solo disposiciones que señalaban los documentos que se debían presentar al momento de registrar los estatutos y directivas, pero no contenía ninguna norma

sobre: obligaciones para con el estado, situaciones de control, temas de participación interna o causal de suspensión o liquidación como si lo hacen los decretos 16 y 739.

En segundo lugar, en julio de 2015 (después de haberse emitido el Decreto 16 y antes del Decreto 739) el presidente de la república emite el Decreto 691. En este decreto se ordena que la facultad de legalizar los estatutos, directivas y consejos de gobierno lo realice la **Secretaria de la Gestión de la Política** que tiene a cargo la dirección del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales "SUIOS" regulado por los decretos 16 y 739. En consecuencia, la Secretaria aplicará la normativa que le confiere competencia y disposiciones con respecto al registro de estatutos y directivas de organizaciones sociales que son precisamente las contempladas precisamente en los decretos 16 y 739.

OJO

A pesar de que el Decreto 16 y 739 señalan que para las otras formas de organización social como son las comunidades, pueblos y nacionalidades estos reglamentos se aplicaran como norma subsidiaria, lo cierto es que los decretos regulan aspectos que no están en otras normas y se convierten en el marco jurídico que regula a las organizaciones ancestrales.

4.1.2. Situaciones de Riesgo

A. Durante la Aprobación

El Reglamento establece que para ser aprobado legalmente, una organización debe presentar a la cartera de Estado competente, una solicitud de aprobación de los estatutos de la organización y que deberá adjuntar los siguientes documentos certificados por la organización:

a) **Acta de la Asamblea General Constitutiva** de la organización en formación, suscrita por todos los miembros fundadores, que contendrá:

1. Nombre de la organización;

2. Nombres y apellidos completos, nacionalidad y número del documento de identidad de cada uno de los miembros fundadores;

3. Voluntad de los miembros fundadores de constituir la misma;

4. Fines y objetivos generales que se propone la organización;

5. Nómina de la directiva provisional;

6. Nombres, apellidos y número del documento de identidad de la persona que se hará responsable de realizar el trámite de legalización de la organización, teléfono, correo electrónico y domicilio donde recibirá notificaciones;

7. Estatutos aprobados por la asamblea; y,

8. Indicación del lugar en que la organización social, en proceso de aprobación de la personalidad jurídica, tendrá su domicilio, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia, número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos

b) **Un requisito adicional** existe cuando, en vez de ser una persona que desee asociarse, sea otra organización o una "persona jurídica de derecho privado". En tal caso, además de los anteriores, se debe también adjuntar las actas del máximo órgano social de dicha organización, certificadas por su secretario/a, en las que conste la decisión de asociarse de sus miembros.

c) Además **el Estatuto como mínimo** deberá comprender los siguientes:

1. Denominación, ámbito de acción y domicilio de la organización;

2. Alcance territorial de la organización;

3. Fines y objetivos, las organizaciones, además, deberán precisar si realizarán o no actividades de voluntariado de acción social y desarrollo, o programas de voluntariado;

4. Estructura organizacional;

5. Derechos y obligaciones de los miembros;

6. Forma de elección de las dignidades y duración en funciones;

7. Atribuciones y deberes de los órganos internos: directiva, administradores y/o representación legal;

8. Patrimonio social y administración de recursos;

9. La forma y las épocas de convocar a las asambleas generales;

10. Quórum para la instalación de las asambleas generales y el quórum decisorio;

11. Mecanismos de inclusión o exclusión de miembros, los mismos que deberán garantizar en todo momento el derecho al debido proceso;

12. Reforma de estatutos;

13. Régimen de solución de controversias; y,

14. Causales y procedimiento de disolución y liquidación.

d) **Copia legible certificada** del documento o documentos que acrediten el patrimonio de la organización social en numerario, en una cuenta de integración de capital; o en especie, mediante declaración jurada de bienes, en base a las siguientes reglas[1]:

1. Las fundaciones y las corporaciones de primer, segundo y tercer grado podrán acreditar su patrimonio mediante declaración juramentada, suscrita por los miembros fundadores

2. Las organizaciones sociales conformadas por personas y grupos de atención prioritaria, cuyo objetivo sea la defensa de sus derechos, estarán exentas de acreditar patrimonio.

1 Nota: Este cuarto requisito fue una de las modificaciones del Decreto 739

Las fundaciones y corporaciones de primer, segundo y tercer grado son las siguientes:

- Primer grado: aquellas que agrupan a personas naturales con un fin delimitado, tales como: asociaciones, clubes, comités, colegios profesionales y centros.

- Segundo Grado: aquellas que agrupan a las de primer grado o personas jurídicas, como las federaciones, cámaras o uniones.

- Tercer Grado: aquellas que agrupan a las de segundo grado, como confederaciones, uniones nacionales u organizaciones similares.

Ahora bien, sobre la reforma que realizó el Decreto 739, en realidad no es de mayor importancia aunque reconocemos que sí reduce los requisitos para la aprobación de las organizaciones de seis requisitos a solo cuatro y además elimina los valores mínimos que se debe aportar para la aprobación.

No obstante, los principales y mayores riesgos del Decreto 16, reformado por el 739, no provienen por las trabas de registro sino por las causales de clausura o disolución de las organizaciones.

Sin perjuicio de esto, hemos denotado que ahora el proceso de aprobación puede ser bastante engorroso. El Reglamento establece que una vez entregado toda la documentación antes descrita a la entidad correspondiente, el encargado del trámite "revisará que la documen-

tación de soporte cumpla con los requisitos exigidos en Reglamento; que el estatuto no se contraponga al orden público y a las leyes; y emitirá un informe motivado a la autoridad competente, que será puesto en conocimiento de la organización social requirente, dentro del término de hasta quince días, contados desde que se presentó la solicitud", por lo que puede existir un cierto margen de arbitrariedad de parte de la persona que aprueba/no aprueba el trámite.

Finalmente, si de este examen -arbitrario o no- se desprende que la documentación no cumple con los requisitos, la autoridad competente concederá un término de hasta veinte días para que la organización los complete.

Una vez cumplido todos estos requisitos, la autoridad conferirá mediante un Decreto Ejecutivo la personería jurídica a la organización, iniciando así su "vida legal".

B. En la inscripción de dirigentes y Re-elecciones

Una vez superada esta fase inicial de aprobación, el Reglamento ordena a las organizaciones que remitan en oficio a la misma autoridad en un plazo máximo de 30 días posteriores a la aprobación de la organización con su personería jurídica, **la elección de la directiva o autoridad de la organización** adjuntando la siguiente documentación:

1. Convocatoria a la asamblea; y,

2. Acta de la asamblea en la que conste la elección de la directiva, certificada por el secretario de la organización;

El Reglamento, además, señala que este trámite será el mismo en los casos de elección de nuevas directivas por terminación del período o por cambio de dignidades.

Por último, la organización deberá enviar dentro de los primeros tres meses del año la adhesión o exclusión de los miembros de la organización para lo cual también se deberá enviar un oficio a la autoridad designada adjuntando, una vez más, los siguientes:

1. Solicitud de registro, firmada por el representante legal de la organización social;

2. Acta de la asamblea en la que conste la decisión de inclusión o exclusión de miembros de la organización social, debidamente certificada por el Secretario; y,

3. Los demás requisitos que se hubieren previsto en el estatuto.

Si bien en principio no se evidencian mayores riesgos en esta segunda fase para las organizaciones sociales, al menos en el transcurso de estos últimos años hemos identificado que existe la posibilidad de que terceros se inmiscuyan tanto en los procesos de elecciones como en el mismo registro del cambio de autoridad. Veamos estas situaciones con dos ejemplos:

Situación 1: La intromisión en las elecciones.

La Federación Tisnu ha emprendido el proceso de otorgamiento de personalidad jurídica para su comunidad y ha logrado obtenerla a través de la Secretaría de Pueblos (la autoridad competente) con el fin de poder exigir el respeto de sus derechos como pueblo indígena ante las autoridades. Han tenido "vida jurídica" por un año y se encuentran eligiendo su nueva directiva. Sin embargo, en el transcurso del año, algunos miembros de la Federación se han aliado con otras organizaciones, principalmente de carácter político, que no necesariamente comparten los visión principal del Pueblo sino que planean comprar a la nueva directiva para emprender sus proyectos financieros personales en el territorio de la comunidad.

Estos miembros además aprovechan el respaldo tanto de estas otras organizaciones como de los otros que los siguen y lanzan una candidatura para cambiar la dirección de lucha del pueblo. Al tener tanto respaldo y medios económicos, empiezan a obtener votos. Es así como, la visión original de la FET corre un grave peligro si llegan a perder las elecciones.

Situación 2: La inscripción paralela de la dirigencia.

Jimanto es otra comunidad que también ha sufrido una pequeña división interna. Igualmente, un grupo de sus miembros ya no comparten la visión de la dirigencia y así lo han expresado en reiteradas ocasiones, no obstante al ser una minoría sus objeciones han sido desestimadas adecuadamente en asamblea y se ha elegido a una nueva dirigencia de manera democrática.

Sin embargo, de manera inmediata, esta minoría realiza una asamblea paralela y designa una nueva autoridad. A esta asamblea incluso participan gente ajena a la comunidad para completar el quorum. Pero, ahora electa la nueva dirigencia, esta minoría prosigue a inscribir su nueva dirigencia a la autoridad pero a nombre de la comunidad de Jimanto, y la autoridad acepta la nueva dirigencia ya que al parecer todo está en regla. Cuando la verdadera dirigencia solicita la inscripción de la misma, encuentra la negativa de la autoridad argumentando que la dirigencia ya se encuentra inscrita.

C. Las causales de disolución

El Decreto 16 contemplaba una causal más de disolución que tenía que ver con la "inactividad" de la organización que implicaba que esta "no ha reportado sus actividades por cuatro años consecutivos a la entidad competente; o si sus documentos constitutivos, aprobatorios, directivas o nómina de miembros no están actualizados e inscritos en el RUOS, de conformidad con lo que establece este Reglamento y sus estatutos".

No obstante, no consideramos la derogación de la causal antes indicada como una disminución de los riesgos para las organizaciones pues las más riesgosas se mantienen en vigencia.

Causales de disolución Decreto 739

1. Falsedad o adulteración de la documentación e información proporcionada;
2. Desviarse de los fines y objetivos para los cuales fue constituida;
3. Contravenir reiteradamente disposiciones emanadas por las autoridades competentes para otorgamiento de personalidad jurídica o por los entes de control y regulación, de acuerdo con lo previsto en este Decreto;
4. Disminuir el número de miembros a menos del mínimo establecido en este Reglamento;
5. Finalización del plazo establecido en su estatuto;
6. Dedicarse a actividades de política partidista, reservadas a los partidos y movimientos políticos inscritos en el Consejo Nacional Electoral, de actividades que atenten contra la seguridad interna o externa del Estado o que afecten a la paz pública;
7. Incumplir las obligaciones previstas en la Constitución, la ley y este Reglamento, o por incurrir en las prohibiciones aquí establecidas; y,
8. Demás causales establecidas en los estatutos.

Nota: Las causales más riesgosas están resaltadas en negro.

El principal riesgo de las causales señaladas y sobre todo de las resaltadas está en su poca delimitación e invitación a la arbitrariedad por parte de la autoridad que puede aplicarlas.

Por ejemplo, una fundación de derechos humanos cuyo fin efectivamente es defender los derechos de todas y todos, realiza una amplia gama de actividades como comunicación, litigio, lobby, capacitación, acompañamiento, entre muchas otras que, de no ser vistas en su conjunto podría parecer que la fundación "se está desviando de sus fines".

Igualmente, conceptos como la "seguridad interna o externa del Estado" o "la paz pública" son conceptos variables y que suelen ser utilizados para flexibilizar el cumplimento de garantía de derechos, o en este caso, para clausurar a organizaciones. Por ejemplo, las circunstancias pueden ir desde realizar plantones en vía pública hasta impedir que los miembros de la policía se excedan en el uso de la fuerza para realizar detenciones, ya porque se está promoviendo un espacio que altera la paz o porque se obstaculiza a la policía, encargada de la seguridad interna, a realizar su labor.

D. Controles

El Decreto 739 también establece que las organizaciones están sometidas a algunos controles. A continuación revisamos qué situaciones están sometidas a revisión y control:

1. Control de funcionamiento a cargo de la propia cartera de Estado que le otorgó la personalidad jurídica, que comprende la verificación de sus documentos, el cumplimiento del objeto y fines, y el registro de directiva y la nómina de socios;

2. Control de utilización de recursos públicos por parte de los organismos de control del Estado y de la institución a través de la cual se

transfiere los recursos públicos;

3. Control tributario a cargo del Servicio de Rentas Internas;

4. Control del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador en las operaciones de comercio exterior; y,

5. Los demás que establezcan las leyes.

Para ello, las organizaciones deben proporcionar actas de asambleas, informes económicos, informes de auditoría y memorias aprobadas, o cualquier otra información pertinente.

Un grave problema de los controles es que el Decreto no establece plazos ni tiempos en los cuales las autoridades las ejecutarán, lo que significa que estos controles pueden llegar en cualquier momento, por ello es muy importante tener siempre todos los papeles en regla para evitar darle razones al Estado para que disuelva a la organización.

4.1.3. Cómo prevenir los riesgos

Las organizaciones sociales deben ser conscientes de que si bien existen procesos judiciales en contra del Decreto 739, este actualmente se encuentra vigente. Es por ello que es de trascendental importancia estar informados sobre los procesos y requisitos a seguir en caso de querer formar parte de una organización, constituirla o manejar sus fondos. Dicho conocimiento no es útil únicamente para fines legales sino para tener una posición crítica sobre esta problemática, es así que si una organización quiere pronunciarse al respecto debe conocer todos los aspectos del decreto, y esta es la mejor forma de prevenir cualquier imprevisto.

Sin perjuicio de ello, a continuación ofrecemos algunas recomendaciones para disminuir los riesgos antes descritos:

A. Para los requisitos de aprobación

¡No hay apuro!

Como pudimos ver, existen muchos requisitos y muchos papeles que recoger para conseguir la personería jurídica del Estado. En ese sentido la mejor recomendación que podemos dar es estar preparados. Como también vimos anteriormente, sí existe un pequeño margen de arbitrariedad del funcionario a cargo por lo que es importante, en lo posible, eliminar ese margen teniendo todos los papeles en regla. Por ello, ¡no hay apuro! salvo alguna ocasión extraordinaria, es mejor conseguir los papeles con calma que enzarzarse en una lucha con la persona y/o autoridad de la finalmente dependerá que se apruebe la organización.

Seguir el orden

Algo adicional sobre los requisitos que establece el Decreto es que es mejor redactar los estatutos o entregar los papeles que solicitan en el exacto orden en los que están enumerados. En nuestra experiencia, hemos identificado que algunas instituciones saben motivar la falta de los requisitos o de los papeles, pero que en realidad solo no están colocados en el mismo orden que el Decreto establece, por lo que, insistimos, es mejor no ser tan 'creativos' en la redacción de los estatutos y atenerse al estricto orden y forma establecidos. Igualmente con los papeles que hay que preparar y conseguir.

B. Para los procesos de elección e inscripción de nuevas dirigencias

¡Asegura a tus miembros!

Los principales problemas que devienen de esta etapa surgen principalmente por irrupción de terceros en la organización o por simples

conflictos de intereses entre los miembros. Es importante conocer a todos los miembros de la organización para evitar infiltraciones. Se debe tener claridad los requisitos para formar parte de la organización y hacerlos respetar. De igual forma, es importante que todos los miembros se conozcan entre sí.

Por otra parte, si existen conflictos o diferencias internas, y se sugiere intentar siempre resolverlas de forma interna, en cada organización. Para ello, es importante establecer mecanismos de solución interna de conflictos para promover el diálogo y la resolución de conflictos.

¡Ten actualizado el padrón electoral de tu organización!

Cuando llega el momento de elecciones de la directiva y existe un candidato que propugna un camino que difiere con los intereses generales de la comunidad suelen conseguir votos a través de personas que ni siquiera pertenecen a la comunidad. De igual forma, suele ocurrir que dirigentes que sí son conocidos y apoyan los intereses comunitarios respaldan no pueden ser elegidos ni votar porque no están en inscritos en el padrón electoral actualizado. Para evitar ambas situaciones es muy importante actualizar el padrón cada cierto tiempo, para asegurar que en las épocas de elecciones tengan que votar los que deben votar y no gente extraña.

Tampoco negarse a los cambios.

Hacer algunos reajustes al trabajo que hace la comunidad o la organización no es necesariamente malo. Muchas veces se necesita un nuevo aire y tener una nueva dirección y que no necesariamente se convierten en perjuicios para la comunidad. Si la organización o comunidad quiere evaluar y ampliar sus fines, objetivos o forma de trabajo, los primero que debe hacer es definirlos siempre en mejora de la comunidad y no de interés particulares; para ello, es importante que todos

participen de los cambios y modificaciones que se deseen plantear y que no lo haga solo un grupo reducido de personas. Lo mejor, es que los cambios sean conocidos y aprobados por todos. Y, en segundo lugar, redactar las modificaciones o cambios de la organización de forma clara y precisa en los estatutos de la misma.

¡Inscribir lo más pronto posible a la nueva directiva!!

No siempre vamos a poder evitar diferencias y puede pasar que se utilice la estrategia de la Asamblea 'paralela' que ilegítimamente elige y registra anticipadamente a otra directiva. Esto sucede porque el Decreto otorga un plazo de 30 días para inscribir a la nueva directiva. En ese sentido, es mejor no demorar el oficio con la nueva directiva y hacerlo lo más rápido posible para que, si es que llega a existir una Asamblea 'paralela', la directiva legítima ya se encuentre registrada con la autoridad competente.

C. Para las causales de disolución

Redactar los fines de la organización de forma clara y concreta

Dado que la causal establece que la organización se desvíe de sus fines, es imprescindible que los fines sean lo menos abiertos posible. Existen algunas preguntas claves que responder para que conseguir un fin claro y concreto (qué, cómo, cuándo, donde, a través de, etc.). Mientras más de estas preguntas se logren responder, más delimitado será el fin.

Por ejemplo, si la organización tiene por finalidad defender los derechos humanos, puede delimitar de mejor forma su fin sí indica qué derechos humanos va a defender (civiles y políticos y cuales, DESC y cuales, colectivos o de la naturaleza u otros), establecer de qué forma (asesoría legal, comunicacional, financiero, etc.) y en donde (una zona o ciudad específica o nivel nacional).

Asegurarse que todos entiendan el fin

Por supuesto, tener un fin claro y concreto serviría de muy poco si las personas pertenecientes a la organización lo desconocen o no lo entienden en la forma en cómo la organización lo ve y en consecuencia realizan actividades que efectivamente se contraponen con los fines de la organización. Por ello, las organizaciones deben, en todo momento, cerciorarse que todo su personal comprende a plenitud a qué se dedica la organización.

Tener actualizados los planes operativos anuales

El Plan Operativo Anual (POA) es un documento formal en el que se enumeran, los objetivos a conseguir durante un período por una organización. El plan operativo anual debe estar perfectamente alineado con el plan estratégico. El POA es muy importante ya que su especificación sirve para concretar, además de los objetivos a conseguir cada año, la manera de alcanzarlos.

Las organizaciones que tengan un fin claro y concreto, como indicamos, pueden alcanzarlo de distinta manera y a través de diversas formas. El cómo puede variar ya que las organizaciones van adquiriendo experiencia y van conociendo cual es la mejor forma de alcanzarlos. Para ello, sirven los POA ya que especifican y delimitan las formas en que las organizaciones cumplirán su objetivo, y esencialmente lo explican.

Si el Estado pretende disolvernos por desviarnos de los fines, podemos enfrentar este riesgo si tenemos un POA actualizado, que sostiene la postura de la organización y de su labor.

Distinguir de hacer política de política partidista

Es importante tener siempre en cuenta que, cualquier organización, in-

dependientemente de su labor, es potencialmente capaz de hacer política e incidir en la política, lo que es diferente de hacer política partidista.

La política se refiere a los asuntos públicos que tienen que ver con el gobierno, el poder, la toma de decisiones y la organización misma de la sociedad. Incidir en la política no es algo malo, al contrario, es deseable para la construcción de sociedades democráticas. Mientras que una política partidista se enfoca principalmente en obtener un puesto o curul en una instancia de Poder y está asociada a un partido político.

Esto quiere decir que todas las organizaciones pueden y de hecho deben hacer política mientras esta no esté encaminada dentro de una lógica electoral. Por esto, también recomendamos a las organizaciones evitar, en sus actividades, tener consignas a favor o en contra de un partido político o de sus representantes.

Tener una política interna de ética

Relacionado a lo anterior, es importante que cada organización cuente con una política interna de ética. Es decir, construir unos acuerdos que se transformen en directrices de cómo los miembros de la organización y sus dirigentes deben actuar cuando está de por medio el uso del nombre y recursos de la organización; esto evitará que aquellos recursos sean utilizados para fines distintos a la misma. Estas directrices de comportamiento que conforman la política de ética de la organización son de uso interno.

Evitar altercados

La labor de las organizaciones sociales suele ser crítica a la labor del Estado y, por ende, es inevitable que surjan escenarios o nos encontremos en lugares de alta tensión con agentes del Estado y específicamente de la fuerza pública. Como organizaciones sociales debemos

ante todo dar ejemplo y no caer en el mismo juego de violencia y represión y sobretodo mantener una postura pacífica. Así, además, evitamos dar motivos para que cierren la organización por atentar contra "la seguridad pública o privada".

D. Para la sujeción a controles

Tener todo en regla

Como indicamos anteriormente, no hay forma de saber cuándo el Estado realizará controles sorpresas para la organización que pueden ser desde simples chequeos de seguridad del departamento de bomberos hasta glosas de la Contraloría General del Estado. Las organizaciones deben siempre tener todo en regla para no tener nada que temer y evitar darle argumentos al Estado para que cierra la organización.

Sobre cómo tener todo en regla, será el contenido de acápites de seguridad administrativa y contable.

4.1.4. Otras Alternativas.

Argumentos de Derecho

Es muy importante recordar que, más allá de todos los requisitos y/o obstáculos que la ley o el Estado nos puedan imponer, la asociación y la reunión es ante todo un derecho humano. Existen numerosos pronunciamientos y normas tanto nacionales como internacionales que así lo reconocen y que, así como es necesario estar informados sobre los procesos y papeleos, es igual o incluso más importante conocer nuestros derechos:

La **Constitución** trata sobre la libertad de asociación dentro del capítulo sexto sobre derechos de libertad, y dispone lo siguiente:

Art. 66.- "Se reconoce y garantizará a las personas:

11. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria"

Agregado a ello, esta normativa resulta aún más específica en **cuanto a los jóvenes:**

Art. 39.- "El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación (...)"

A nivel internacional la **Convención Interamericana de Derechos Humanos** dispone sobre la libertad de Asociación lo siguiente:

Art. 16.- "1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de

asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía."

Es decir, que como previamente se señaló, no se trata de que el Estado se vea totalmente limitado a regular los aspectos de creación y funcionamiento de las organizaciones, pero aquello no debe por ningún motivo menoscabar el derecho a la libre asociación, ni mucho menos a crear una serie de requisitos para su conformación que se configuren verdaderos desafíos o trabas para aquellos quienes deseen asociarse."

El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** expresa lo siguiente:

Art. 21.- "Se reconoce el derecho de reunión pacífica. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás."

Art. 22.-

1. "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías."

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** también trata sobre la libertad de asociación pero enfocándose a la conformación de los sindicatos:

Art. 8.- 1. "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país".

Las **Naciones Unidas** a través de sus relatorías han tratado el tema, este es el caso del informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai quien ofrece la siguiente perspectiva:

> "...solo podrán aplicarse "ciertas" restricciones, es decir que, sin lugar a dudas, la libertad será la regla y la restricción su excepción. A este respecto, se refiere a la Observación general Nº 27 (1999) del Comité de Derechos Humanos sobre la libertad de circulación, según la cual, "al aprobar leyes que prevean restricciones... los Estados deben guiarse siempre por el principio de que las restricciones no deben comprometer la esencia del derecho..., no se debe invertir la relación entre derecho y restricción, entre norma y excepción" (...) "Se entiende por "asociación" todo grupo de personas físicas o jurídicas agrupadas para actuar de consuno y expresar, promover, reivindicar o defender colectivamente un conjunto de intereses comunes"[2].

4.1.5. Organizaciones 'de Hecho': Ventajas y Desventajas

Por último, vale recordar que lo que el Decreto 16 otorga a las organizaciones es la personalidad jurídica, una ficción legal que les permite a las organizaciones tener un reconocimiento legal, pero que finalmente no es imprescindible que una organización lo tenga para que puedan ejercer derechos como la asociación, reunión, manifestación y actividades propias a sus objetivos. Estas formas de organización que no tienen un reconocimiento legal formal, aunque para el mundo jurídico no existan, se les conoce como *"Organizaciones de Hecho"*.

2 Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos 20º período de sesiones informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai. Fecha: 21 de mayo 2012.

Actualmente en el país existen múltiples *organizaciones de hecho*, reconocidos a veces simplemente como colectivos que carecen de personalidad jurídica y que sin importar de ello contribuyen a acciones tanto legales como de hecho.

El colectivo 'Yasunidos' es el más claro ejemplo de ello: un grupo inicialmente de jóvenes que juntaron sus esfuerzos bajo una sola iniciativa: Salvar el Yasuní. Su organización es ampliamente conocida en todo el país y fueron protagonistas de un proceso electoral que sirvió de experiencia para todos quienes pretenden realizar un trámite ante el Consejo Nacional Electoral y que conmovió a un país entero.

La principal ventaja de ser una organización de hecho es precisamente que la organización no debe cumplir requisitos del Decreto 16 ni se expone a ninguno de los riesgos aquí analizados. La organización de hecho existe, con o sin reconocimiento legal.

No obstante, esto tampoco quiere decir que tengan el camino fácil. Al no ser una persona jurídica, una organización de hecho:

- No puede tener bienes a nombre de la organización y de tener algún conflicto con las autoridades, se expone directamente la persona dueña del bien, no así en el caso de una organización de derecho.

- No puede acceder a fondos públicos o privados para poder acceder a financiamientos de cualquier tipo, todas las entidades, ya sean bancos, instituciones estatales u organismos internacionales, requieren, por regla general, que la organización sea reconocida legalmente, caso contrario sus protocolos internos propios les prohíben financiar a organizaciones no reconocidas, sin excepción alguna.

Es por ello que uno de los principales problemas de las organizaciones de hecho es la falta de recursos económicos, y suelen acudir a otras formas como donaciones, colectas y otras. Sin embargo, al no ser una fuente regular de financiamiento, muchas de las organizaciones de hecho no suelen mantenerse en el tiempo.

- No pueden presentar acciones jurídicas como organización sino como grupo de personas agrupadas. Una organización de derecho cuenta con una o un representante que responda por los intereses de la organización, entre ellos, interponer acciones legales. Para una organización de hecho es un poco más complicado ya que; o deben interponer todos los miembros la acción legal; o definir a una persona que responda a nombre de la organización, aunque en juicio actúe como individuo.

Sin perjuicio de ello, los tratados internacionales de derechos humanos suelen ser más flexibles y no requieren que los colectivos tengan personería jurídica. Por ejemplo, la Convención Americana de Derechos Humanos establece que "las personas o grupos de personas" pueden presentar su petición al sistema, sin establecer mayores formalidades.

- Conflictos y Alteraciones Internas.- Al ser una organización que se basa exclusivamente en el compromiso y fidelidad, muchas veces suelen carecer de reglamentaciones internas: cómo se elige al líder/lideresa, la toma de decisiones, quién se queda o quién se va, suelen ser motivo de conflictos internos que pueden llegar a dividir o incluso terminar con la organización.

4.2. Protección y seguridad administrativa

Para el normal funcionamiento de una organización es de vital importancia un manejo eficiente de los recursos económicos, materiales, humanos y tiempo; ya que de esto depende el desarrollo de las actividades y el cumplimento de los objetivos planteados

De ahí el presente capítulo, que permite reconocer los aspectos generales de la Administración y Contabilidad de una organización, como una guía para encaminar el correcto funcionamiento de esta.

¿Qué es administrar?

Administrar comprende un proceso de diseñar, mantener y coordinar un ambiente interno que favorezca al normal desenvolvimiento de la organización donde las personas que trabajan en conjunto cumplen metas o actividades específicas de manera eficiente, aprovechando al máximo los recursos económicos y humanos para mejorar la toma de decisiones.

La estructura y funcionamiento de una organización, al igual que cualquier otra institución pública o privada, tiende a volverse compleja y hasta conflictiva. Muchas organizaciones sociales no tienen una estructura definida o planificación.

4.2.1 Vulnerabilidad administrativa

¿Cuándo nuestra organización puede ser vulnerable?

En una organización se puede presentar situaciones que comprometan el normal funcionamiento de ésta.

De ahí que es necesario conocer los elementos que pueden provocar riesgos en la administración y la capacidad para prevenir, resistir y so-

breponerse a estas situaciones.

4.2.2. Situaciones de riesgo

A continuaciones describimos algunas situaciones de riesgo que se pueden presentar:

A) **No planificar,** es decir, no tener claros los objetivos o fines que persigue la organización, así como no establecer actividades específicas que se van a realizar y la falta de asignación de los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para llevar a cabo dichas actividades.

B) **No definir un presupuesto,** que es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que deben cumplirse en un determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas.

C) **No diseñar una estructura organizacional,** es decir, no definir quién hace qué tareas y quién es responsable de qué resultados. La falta de agrupación de las actividades de acuerdo con las funciones de una organización puede poner en serios riesgos a las organizaciones.

D) **La concentración de autoridad,** es decir, centralizar la toma de decisiones en una sola persona dificulta la coordinación de las distintas actividades para la consecución de los objetivos de nuestra organización.

E) Seleccionar personal sin un criterio relacionado con el conocimiento, habilidades o experiencia necesarios en la actividad que va a realizar en la organización.

F) **No establecer los procedimientos o las guías** para realizar una actividad determinada en la que involucra a diferentes áreas de la organización.

Todas estas situaciones exponen a nuestra organización a diferentes niveles de riesgos, desde la desorganización hasta situaciones extremas en las que podría ponerse en riesgo la existencia misma de la organización. Si nuestra organización tiene una o más de las situaciones descritas, a continuación presentamos algunas guías para enfrentarlas y modificarlas.

4.2.3. Cómo valorar los riesgos

A) No Planificar:

¿Cómo saber si no estamos planificando?

En la organización se valora la falta de planificación a través de una reunión del equipo de trabajo o de quienes conforman la organización en donde se planteará la forma de gestionar los recursos y las actividades que permitan alcanzar la ejecución de sus proyectos. Así los y las integrantes de la organización tendrán conocimiento de sus funciones y el tiempo que tienen para cumplirlas.

En la reunión de trabajo se debe planear:

- ¿Cómo se realizarán las actividades?
- ¿cuándo se realizarán las actividades?
- ¿con qué recursos se llevará a cabo las actividades?
- ¿Quién o quiénes son los responsables?

B) No definir un presupuesto:

¿Cómo saber si no tenemos un presupuesto organizado?

Al no contar con un presupuesto la organización no tendrá una idea clara de cómo distribuir el dinero para la realización de las actividades o gastos como pago de arriendo, servicios básicos, salarios, etc. Esto podría llevar a un déficit o pérdida en la organización y en un futuro a la terminación de funciones.

Un presupuesto está conformado por los siguientes elementos

- **Ingresos:** Son los valores recibidos por ventas, intereses ganados, otros ingresos por aportes de socios o financiamientos de proyectos.

- **Egresos:** Son los pagos efectuados por: costos de fabricación, pago de servicios básicos, salarios, impuestos, otros egresos.

Se expresa en rubros que detallan las actividades que se cumplirán para la ejecución de una actividad o proyecto planificado.

C) No diseñar una estructura organizacional:

¿Cuando no tenemos estructura en nuestra organización?

Cuando no se identifica los roles que desempeñan los y las integrantes de la organización. La falta de roles en la organización crea un obstáculo en el desempeño de cada persona, causado por la confusión o incertidumbre en la asignación de actividades y, por ende, existirá mala comunicación entre las diferentes áreas de la organización.

D) Concentración de autoridad:

¿Cómo reconocer la concentración de las decisiones?

La organización se sentirá vulnerable en una administración centralizada ya que esta delega poco y conserva el máximo control en las decisiones lo que provocará carga de trabajo para una sola persona, desorganización y retraso en el cumplimiento de las actividades.

E) Selección del personal sin un criterio

El no seleccionar al personal adecuado para una función determinada en la organización traerá retraso en la realización de las actividades, pérdida de tiempo, recursos materiales y económicos; por la poca eficiencia en el cumplimiento de las labores.

4.2.3. Cómo prevenir los riesgos

A) No Planificar:

¿Cómo evitamos la falta de planificación?

Es necesario reunirse al menos una vez al año para plantear los objetivos de la organización o las actividades y los medios que se utilizarán para conseguir estos.

En las reuniones de planificación se irá evaluando los resultados que se han obtenido.

MUCHO OJO

No basta con cumplir las actividades establecidas en la planificación anual, es necesario también generar un proceso para evaluar si estamos logrando los objetivos; a esto se le llama MONITOREO y es indispensable para un trabajo eficiente de nuestras instituciones. Se recomienda hacerlo por lo menos cada 3 meses y tiene como meta identificar los logros y dificultades.

Al finalizar cada periodo de tiempo de planificación debemos vigilar si se cumplieron con las metas propuestas, esto se llama EVALUACIÓN y es indispensable para poder planificar un nuevo periodo o acción.

B) No definir un presupuesto:

¿Cómo evitamos desperdiciar recursos?

Para prevenir esta situación es necesario que la persona o personas encargadas de la dirección de la organización identifiquen los ingresos con lo que se cuenta y en base a un a presupuesto ir distribuyendo los gastos o actividades planteadas, como por ejemplo: pago de servicios básicos, pago de salarios al personal, de la institución así como el horario de trabajo que llevará a cabo y cuál será el período de tiempo que trabajará para la organización.

PUNTOS CLAVE

Para cada actividad se debe realizar un presupuesto para identificar que los ingresos puedan cubrir los gastos necesarios

Cada categoría de los gastos debe ser detallada, con el fin de realizar un buen direccionamiento de los fondos a cada actividad y verificar el cumplimiento adecuado de los gastos

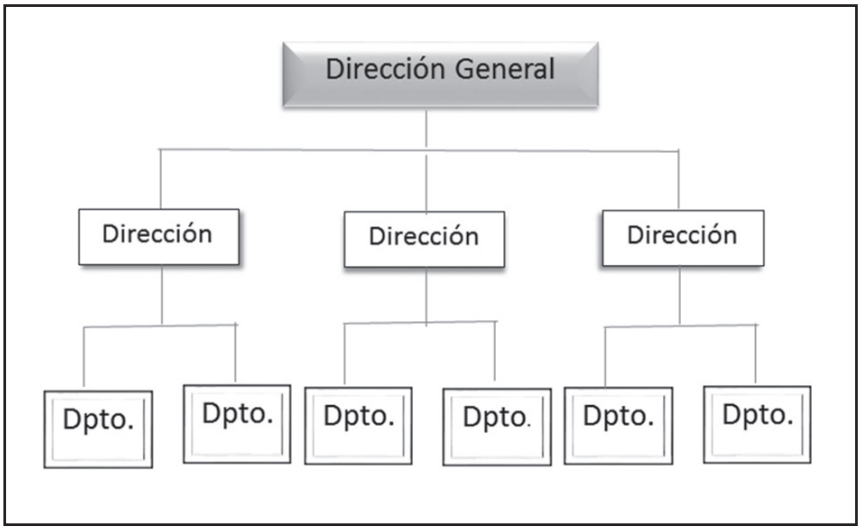
No es conveniente cambiar un presupuesto muchas veces a lo largo de un proyecto, ya que esto implicaría que afecte actividades ya planificadas

C) No diseñar una estructura organizacional:

¿Cómo evitamos la desorganización?

Si se quiere prevenir esta situación es importante crear una estructura en donde se agrupe a las personas de acuerdo a su especialización o capacidades para realizar las diferentes actividades para de esta forma trabajar con armonía y eficiencia.

En la siguiente estructura se definen los departamentos o áreas que conforman una organización. Cada área debe tener la coordinación de una persona que organice, dirija y controle las actividades. Cada departamento de la organización trabaja en conjunto con los demás para la ejecución de las actividades planificadas.



D) Concentración de autoridad:

¿Cómo evitamos la concentración de la autoridad?

Para prevenir esta situación, él o la coordinadora, presidente, directora de la organización nombrará a una persona de cada área como encargada de organizar, dirigir y coordinar el desarrollo de las actividades que tenga que realizar cada equipo de trabajo.

Además, esto ayudará a controlar los tiempos y avances del trabajo e impulsar y promover la calidad del mismo.

E) Selección del personal sin un criterio de conocimiento:

¿Cómo debemos elegir a nuestro equipo de trabajo?

Para prevenir esta situación la administración de la organización debe formularse y contestarse a sí misma las siguientes preguntas:

- ¿Qué debe hacerse en este puesto?
- ¿Cómo se hace las actividades de la función que espero desempeñe la persona?
- ¿Qué antecedentes de conocimientos, actitudes y habilidades se requieren?

El perfil de la persona adecuada se logrará encontrar mediante entrevistas u observación, esperando además que la o el nuevo integrante de la organización se identifique a plenitud con las labores de la organización y sus objetivos, obteniendo así mayor productividad.

Por otra parte, la capacitación constante en cada área que conforma la organización es importante para el desarrollo personal y profesional de los y las integrantes de ésta y permitirá enfrentar cualquier desafío que ponga en peligro la estabilidad de la organización.

NO OLVIDES

En una entrevista de trabajo lo que se debe priorizar es descubrir que la o el postulante tenga las capacidades necesarias para cumplir con las necesidades del puesto.

Para organizaciones de la sociedad civil es interesante poder contratar personas que tengan experiencia previa en este tipo de instituciones.

Es necesario solicitar referencias personales y de trabajos previos para evitar que personas mal intencionadas tengan acceso a información relevante de la organización.

4.3. Protección y seguridad financiera – contable

La importancia de la función financiera depende en gran medida del tamaño de la organización y esta área de trabajo suele encomendarse al departamento de contabilidad.

Existen dos diferencias básicas entre las finanzas y la contabilidad: Las Finanzas se refiere al tratamiento que se da a los fondos, y la Contabilidad, a la toma de decisiones. El contador dedica su atención, principalmente al método de acumulaciones, la recopilación, presentación de la información y pago de impuestos; el administrador financiero, por su parte, se concentra en los métodos de flujo de efectivo y en la toma de decisiones.

PARA RECORDAR

Cada uno de nosotros tiene experiencia y capacidades para determinadas actividades. Un médico cura a la gente, un abogado nos defiende, un agricultor siembra y cosecha para que nos podamos alimentar. El contador entonces es indispensable para tener información real de la situación económica de nuestras organizaciones y por lo tanto quien cumpla esta función debe estar capacitado para hacerlo.

4.3.1 Situaciones de riesgo

Una organización al constituirse legalmente, lo primero y esencial que debe hacer es llevar contabilidad, para evitar el no tener un control de los movimientos financieros de la institución. Al no cumplir con esto

la organización estaría vulnerable y no acataría con todos los requerimientos y compromisos que exige el Estado que y son los siguientes:

A) Incumplimiento Fiscal

Se considera una situación de riesgo el no cumplir con las siguientes obligaciones tributarias:

- Tramitar el Registro Único de Contribuyentes (RUC), que es el documento que identifica a los contribuyentes, ya sean personas físicas o jurídicas, para fines de control tributario. Consta de 13 dígitos.
- Facturar por los servicios prestados o ventas
- Declarar y pagar impuestos (Servicio de Rentas Internas SRI)

Los impuestos son los tributos a través de los cuales el Estado obtiene los recursos suficientes para financiar sus gastos en la construcción de obras y prestación de servicios públicos.

Estos impuestos se recaudan a través del Servicio de Rentas Internas (SRI), que es el organismo autónomo del Estado ecuatoriano que se encarga de gestionar la política tributaria, es decir recaudar los impuesto, establecer los procedimientos y mecanismos con el fin de mejorar la contribución tributaria y reducir la evasión fiscal.

B) Incumplimiento de Obligaciones Patronales y Laborales

La organización estaría en riesgo si no se lleva a cabo las siguientes obligaciones:

- Afiliación y pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- Inscripción de contratos laborales y pago de beneficios sociales

a los trabajadores y las trabajadoras a través del Ministerio de Trabajo.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Es una entidad autónoma que se encarga de aplicar el sistema de seguridad social. Las prestaciones y servicios se entregan a través de los cuatro Seguros especializados: salud, pensiones, seguro social campesino y riesgos de trabajo.

Recauda y administra los fondos que recibe de los aportes de los afiliados y se encarga del cumplimiento de esta obligación

C) Incumplimiento con las Agencias de Cooperación

La organización debe:

- Presentar informes financieros de la ejecución de las actividades a las instituciones que les financian

- Ser auditada institucionalmente y a nivel de proyectos.

El incumplimiento y falta de aplicación del código tributario, código de trabajo puede llevar al cierre de la institución.

Qué son las agencias de cooperación?

El término cooperación internacional se refiere a la ayuda voluntaria de una donante o de un país (estado, gobierno local, ONG) a una población (beneficiaria) de otro. Esta población puede recibir la colaboración directamente o bien a través de su estado, gobierno local o una ONG de la zona.

"Una organización al constituirse legalmente, lo primero y esencial que debe hacer es llevar contabilidad"

4.3.2. Cómo valorar los riesgos

Para poder valorar o medir en qué situación se encuentra nuestra organización se debe empezar por hacer una inspección de todas las obligaciones que tiene una organización legalmente reconocida y para ello debe:

A) Revisar si la organización tiene RUC y en qué situación se encuentra

Esto se verifica a través de la página web del SRI en la sección de consulta de RUC, mecanismo que despliega toda la información acerca de un contribuyente como si lleva o no contabilidad, su actividad económica, número de establecimientos e inicio de actividades.

B) Revisar si se ha realizado las declaraciones de impuestos, a través de la página web del SRI en la sección de cumplimiento tributario

Revisar si la organización según su penúltimo dígito del Ruc en qué fecha realiza la declaración de Impuestos con el SRI. Para esto se utiliza el siguiente calendario tributario.

Declaración del IVA mensual

Noveno dígito del Ruc	Fecha a declarar
1	10 de cada mes
2	12 de cada mes
3	14 de cada mes
4	16 de cada mes
5	18 de cada mes
6	20 de cada mes
7	22 de cada mes
8	24 de cada mes
9	26 de cada mes
0	28 de cada mes

Declaración del Impuesto a la Renta

Noveno dígito del Ruc	Plazo para personas naturales	Plazo para sociedades
1	10 de marzo	10 de abril
2	12 de marzo	12 de abril
3	14 de marzo	14 de abril

4	16 de marzo	16 de abril
5	18 de marzo	18 de abril
6	20 de marzo	20 de abril
7	22 de marzo	22 de abril
8	24 de marzo	24 de abril
9	26 de marzo	26 de abril
0	28 de marzo	28 de abril

C) Revisar la situación laboral de las personas que trabajan para la organización

Contrato de prestación de servicios vs contrato laboral

Es importante diferenciar aquellas personas que colaboran con nuestra organización a través de la prestación de algún servicio en un momento determinado (como una consultoría, una investigación, servicio de alimentos para un evento, capacitación en un taller, etc) de aquellas que trabajan para la misma (por ejemplo la secretaría, personal técnico, contador, etc). De esta diferencia depende el tipo de normas que regulan las relaciones profesionales, comerciales o laborales, según el caso, y el tipo de obligaciones que debemos cumplir.

En el primer caso, un *contrato de prestación de servicios* se da cuando una persona es contratada para la prestación de algún servicio pero para una actividad concreta, sin que exista el acuerdo de que se vincule o dependa a nuestra organización.

En este contrato las personas, grupos o empresas que prestan el servicio lo hacen de forma independiente a la organización, su forma de pago son los honorarios que se cancelan con la presentación de una factura o notas de venta y no reciben prestaciones sociales. Este tipo de contratos

están sometidos a las reglas del Código Civil y del Código de Comercio si la persona que presta el servicio es una o un comerciante.

En el segundo caso, existe un *contrato laboral* (empleador-trabajador) cuando una persona se compromete con la organización a prestar sus servicios lícitos y personales pero bajo su dependencia (es decir bajo la dirección y subordinación de la organización), a cambio de una remuneración fijada por un convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Cuando un persona es trabajadora tiene a recibir prestaciones sociales (afiliación al Iess para el seguro social estatal) y la organización empleadora tiene obligación de garantizarlas.

Este tipo de relaciones laborales están sometidas al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social.

Clasificación de los tipos de contrato de trabajo

Según el Art. 11 del Código de Trabajo (CT) vigente, el contrato de trabajo puede ser:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal (Art. 12 CT)
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto (Art. 13 CT)
- Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional (Art. 17 CT)
- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo (Art. 16 CT)
- Individual, de grupo o por equipo (Art. 31 y 32 CT).

El contrato individual y por tiempo indefinido de trabajo es la forma más tìpica de establecer una relación laboral estable y permanente. Terminar este tipo de contratos requiere de formalidades establecidas por el CT (revisar a partir del Art. 169).

Los otros tipos de contratos se rigen por las normas específicas establecidas en el mismo CT.

Pago de planillas al IESS

- Pago de Beneficios Sociales Empleados, tener todos los contratos registrados ante el Ministerio de Relaciones Laborales, verificar si se llena los formularios que el Ministerio pide y si se lleva el registro de firmas de cada integrante de la organización en aceptación de haber recibido el pago de Décimos en las fechas indicadas.

- Contar con todos los respectivos documentos de respaldo que serían los estados financieros que tiene la organización

Estas son obligaciones básicas de una organización y al evaluar cada uno de ellas se puede medir en qué situación se encuentra nuestra organización con respecto a las obligaciones laborales que asume.

4.3.3 Cómo prevenir los riesgos

A) Cumplimiento Fiscal

Tramitar el Registro Único de Contribuyentes RUC

RUC.- Es un número de identificación de trece dígitos que extiende el Servicio de Rentas Internas en donde constan todos los datos de la organización y las obligaciones de una Sociedad o de una Persona Natural.

Al momento de obtener el RUC nos comprometemos a cumplir con todas las obligaciones que nos exige el SRI

B) Declarar y pagar impuestos (SRI)

Para realizar una declaración de impuestos se requiere preparar la información mensual si se trata del impuesto al IVA o anual si se trata del impuesto a la renta. Se debe preparar la información de los Activos, Pasivos, Patrimonio, Ingresos y Gastos y todas las retenciones que realizamos a los proveedores.

Para declarar los impuestos se requiere llenar los formularios que emite el SRI: El formulario 104 (Impuesto al Valor Agregado IVA) formulario 103 (Retenciones en la Fuente) y el Formulario 101 (Impuesto a la Renta) .

Adicionalmente y acompañado a las declaraciones las sociedades están obligadas a presentar anexos como el anexo de relación de dependencia, anexo transaccional, Anexo de Socios o Accionistas.

C) Afiliación y pago de Aportes al (IESS)

Después de la obtención de la clave patronal en cualquier oficina de atención universal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se podrá ingresar vía internet a la página web del IESS con el fin de inscribir desde el primer día de labores al trabajador o trabajadora. Aquí se debe detallará el horario de trabajo (tiempo completo o medio tiempo), el salario que va a recibir y el cargo que va a desempeñar en la organización.

A este proceso se lo llama Aviso de Entrada, que será firmado por el Representante Legal de la organización y por el trabajador o trabajadora, se llevará un archivo físico de este documento.

Hasta el 15 de cada mes se procederá a realizar el pago de aportes al IESS. Estos valores se componen del descuento mensual al trabajador

o trabajadora del 9.45% del total de sus ingresos más el aporte patronal que corresponde al 11.15% del total de ingresos del trabajador o trabajadora.

La organización se encargará de archivar en forma cronológica tanto las planillas de aportes como los comprobantes de pago de las mismas.

"Desde el primer día que trabaja una persona debe ser registrada en el IESS (Aviso de entrada)"

D) Inscripción de contratos laborales

La organización al contratar a cada trabajador o trabajadora deberá realizar el contrato de trabajo, indicando las actividades específicas que va a desempeñar en la organización, detallar el horario de trabajo, el salario que va a recibir por las funciones a realizar, el tiempo que dura el contrato, etc.

Para inscribir los contratos, la organización se encargará de obtener el usuario y clave en el Ministerio de relaciones Laborales y procederá al registro a través del SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO (SAITE) de la página web de este Ministerio.

PUNTO CLAVE

Los contratos de trabajo deben ser registrados en el plazo de 1 mes iniciadas las funciones, en el Ministerio de Trabajo.

4.3.4. Cómo reaccionar ante los riesgos

Ante una situación de sanción o multas por el incumplimiento de los procedimientos contables, tributarios y laborales que puede darse con el Servicio de Rentas Internas SRI, Instituto de Seguridad Social IESS y Ministerio de trabajo se debe:

1) Lo primordial es solicitar información para conocer los motivos de las sanciones

2) Analizar los efectos causados y buscar asesoría jurídica y contable

3) Como último paso es resolver el incumplimiento lo más rápido posible y enviar la información a la institución solicitante.

Capítulo 5
Protección y seguridad en el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación

"La seguridad digital no se basa en qué herramientas usas, sino en el entendimiento de las amenazas que encuentras y cómo necesitas protegerte de ellas. Para estar más segura, debes de determinar lo que necesitas proteger y de quién. Las amenazas pueden cambiar por tu localización, actividades, y la(s) persona(s) con quien(es) estás trabajando"[3].

Antes de explicar el funcionamiento y la seguridad que se debe tener al momento de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es necesario señalar que no existe una sola forma de mantenerse seguro en la Internet, sin embargo, existen varias medidas de seguridad que pueden servir para reducir los riesgos en su uso.

5.1. ¿Qué son las nuevas tecnologías de la información y comunicación?

El surgimiento de la sociedad de la información generó que espacios como la Internet sean utilizados para compartir y divulgar información[4] entre las y los cibernautas con el fin de generar espacios de diálogo con la otra persona. De esta manera, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son todas aquellas herramientas y

3 Autoprotección digital contra la vigilancia: consejos, herramientas y guías para tener comunicaciones más seguras https://ssd.eff.org/es

4 TIKINAUTA. Guía de buenas prácticas en redes sociales para campañas electorales. http://bit.ly/2aKi8u4

programas que tratan, administran, transmiten y comparten la información mediante soportes tecnológicos[5].

5.1.1. Tipología de las TIC

Las tecnologías de la información y de la comunicación se dividen en tres grupos:

- **Redes:** telefonía fija, banda ancha, telefonía móvil, redes de televisión y redes en el hogar.

- **Terminales:** ordenador personal, navegador de Internet, sistemas operativos para ordenadores, teléfono móvil, televisor, reproductores portátiles de audio y vídeo.

- **Servicios en las TIC:** correo electrónico, búsqueda de información, banca en línea o banca electrónica, audio y música, blogs y comunidades virtuales (redes sociales)

5.2. Herramientas para el trabajo de defensa de derechos humanos y de la naturaleza

En la era digital existen un sin número de herramientas y programas disponibles de forma gratuita para los usuarios. En este inciso se explicará de forma detallada las TIC más importantes que pueden ser útiles para las y los defensores de derechos humanos y de la naturaleza y para su organización.

5 UASB. Las Tecnologías De Información y Comunicación –Tics- como facilitador del financiamiento para emprendedores y Pyme.Quito.2013. http://bit.ly/2b0XZi6

5.2.1 Navegación segura en Internet

Todo usuario de la *World Wide Web (WWW)* accede a la web por medio de un software conocido como navegador donde los usuarios pueden visualizar diversos sitios web que contienen texto, imágenes, videos y otros contenidos multimedia.

Los navegadores de Internet más utilizados son[6]:

Google Chrome (2008) Es un navegador sencillo y ofrece seguridad en la web al actualizarse automáticamente.

Mozilla Firefox (2003). Es el segundo navegador más utilizado y se caracteriza por ser un programa con software libre y sin fines lucro.

Internet Explorer (1995) Fue el primer navegador y viene predeterminado las computadoras PCs de Microsoft. Sin embargo, su funcionamiento no es efectivo. Tiene dificultades con la velocidad de la navegación y problemas de seguridad.

Para realizar una navegación segura en la Internet se debe tomar las siguientes medidas[7]

- Utilizar versiones actualizadas de los navegadores frente a vulnerabilidades.

- No permitir actualizaciones permanentes

6 BLOG TECNOLÓGICO. Los principales navegadores web de Internet. [Citado en línea]Disponible en: http://bit.ly/1g3fe2G

7 UNIVERSIDAD DE ALMERÍA. Navegación segura en Internet [Citado en línea]]Disponible en: http://bit.ly/1waMxqh

- Verificar que el URL de la web posea el Protocolo Seguro de Transferencia de Hipertexto (HTPS) para proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los usuarios entre sus ordenadores y el sitio web. Ej. https://www.google.com.ec y no http://www.google.com.ec

- Navegar por sitios Web conocidos

- No aceptar la ejecución de programas cuya descarga se active sin solicitud previa.

- No descargar o ejecutar ficheros desde sitios sospechosos porque pueden contener código potencialmente malicioso.

- Analizar con un antivirus todas las descargas antes de ejecutarlo en el equipo: computador, tablet, celular u otro.

- Configura el nivel de seguridad de tu navegador, según tus preferencias.

- Instalar un cortafuego que impida accesos no deseados a la red privada desde Internet.

- Crear usuarios sin permiso de Administrador para navegar por Internet para impedir la instalación de programas y cambios en los valores del sistema.

- Borrar las cookies, los ficheros temporales y el historial del ordenador para no dejar rastro de tu navegación.

- Instalar un congelador en el equipo para que no se instale ningún programa mientras se navega. Programa: Deep Freeze

- Para actualizar su equipo si tiene este congelado, primero deberá descongelarlo, actualizar el software y después volver a congelarlo.

- Utilizar ordenadores personales con sistemas Operativos Open Sourse (Linux: Ubuntu, Mandriva, Red Hat, entre otros)

5.2.2. La Web

La World Wide Web (www) es el sistema de documentos de hipertexto que se encuentran conectados entre sí y a los que se accede por medio de la Internet. Esto, a través de un software conocido como navegador donde los usuarios pueden visualizar diversos sitios web que contienen texto, imágenes, videos y otros contenidos multimedia. Los sitios web se dividen en tres[8]:

Web 1.0. Se basa en la Sociedad de la Información, en medios de entretenimiento y consumo pasivo (medios tradicionales, radio, TV, email). Las páginas web son estáticas y con poca interacción con el usuario. La Web 1.0 son páginas para leer.

Web 2.0. Se basa en la Sociedad del Conocimiento, la autogeneración de contenido, en medios de entretenimiento y consumo activo. En esta etapa las páginas web se caracterizan por ser dinámicas e interactivas. La Web 2.0 son páginas para leer y escribir donde el usua-

8 Belloch, C. (2012) Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Material docente [on-line]. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia. Disponible en http://bit.ly/14UWpKH

rio comparte información y recursos con otros usuarios.

Web 3.0. Las innovaciones que se están produciendo en estos momentos se basan en Sociedades Virtuales, realidad virtual, web semántica, búsqueda inteligente.

5.2.2.1 ¿Para qué sirve un sitio web?

Toda organización, colectivo, grupo o institución debe tener una página web para generar mayor visibilidad de su labor a sus usuarios o potenciales beneficiarios. La página Web es como tener una sucursal u oficina de nuestra organización, colectivo u otro abierta al público en general las 24 horas y 365 días al año[9].

Las páginas Web pueden pertenecer a una persona o a una colectividad.

9 COMPLUTESH. Importancia y ventajas de tener una página Web. [Citado en línea]]Disponible en: http://bit.ly/1C86cJy

5.2.2.2. ¿Cómo crear una página web?

Puede crear el sitio web comprando el dominio propio o un dominio gratis. El valor de la web no es un precio muy elevado y te permite cancelar de forma mensual o anual por un sitio web sin publicidad y con un dominio propio. Por ejemplo, un dominio con extensión: org (www.conaie.org); com (www.wambraradio.com); net (www.confirmado.net), entre otros.

> Un sitio con dominio gratis lo puedes crear en: www.blogger.com , www.wordpress.com, http://es.wix.com/. Debes tener una cuenta de correo electrónico y seguir los pasos. Puedes elegir la plantilla y modificarla con código HTML, HTML5 entre otros. Los dominios de estos sitios web son: blogspot.com (http://tecnologiasdeinfiorunesr.blogspot.com); wordpress.com https://cnfoto.wordpress.com/ , entre otras.

A continuación algunos consejos para crear los sitios web:

- El nombre de la web debe ser el nombre de la institución o de la persona que vaya usar el sitio. Esto permitirá que ser identificado rápidamente por el buscador de la Internet.

- Coloque los logotipos o el identificativo de la organización o persona.

- Al publicar un texto en la web utilice megaetiquetas, es decir, las palabras claves del texto. Por ejemplo, libertad de expresión, comunicación , medios comunitarios.

- Ubique en su página web sus diferentes cuentas de Redes Sociales para que se muestran sus publicaciones en tiempo real.

5.2.3. Correo electrónico

El correo electrónico o e-mail es un servicio de red que permite mandar y recibir mensajes con múltiples destinatarios o receptores situados en cualquier parte del mundo. Las personas pueden crear sus cuentas en Gmail, Yahoo, RiseUp, Outlook – Hotmail, entre otros.

Para una organización o institución es recomendable el uso de Gmail o RiseUp por su capacidad de envío de correo masivo.

5.2.4. Redes sociales

"Las Redes Sociales son aplicaciones Web destinadas a construir o reflejar relaciones sociales entre personas, que permiten compartir información y contenido entre ellas"[10]. Esto permite interactuar y crear contenidos en tiempo real para todas las personas del mundo que se

10 Manuel A. Alonso, Ángel Adell, Marketing Político 2.0, Lo que todo candidato necesita saber para ganar las elecciones

encuentran conectadas en las redes sociales.

Cabe mencionar que las redes sociales son utilizadas tanto por personas naturales como por instituciones, organizaciones, personajes públicos, artistas u otros por lo que es necesario diferenciarlas. Por ejemplo, una cuenta personal por seguridad puede obviar su información personal, sin embargo, una cuenta con fines comerciales o de visibilización no podría ya que lo fundamental es que sea identificada por sus usuarios.

A continuación la lista de redes sociales más usadas.

5.2.4.1. Tipos de redes sociales:

A) Facebook

Nace en 2004. Es una de las redes sociales más importantes del mundo y una de las herramientas de comunicación más popular de la Internet. Permite compartir información, subir fotos, vídeos e interactuar con la información subida por otros a través de comentarios y like[11]. Las dos cuentas se crean de forma gratuita.

Perfil personal

11 FACEBOOK. Manual de usuario de Facebook http://bit.ly/2aRa4Hu

Es una cuenta destinada para personas y no para empresas, organizaciones, artistas o partidos políticos. En el perfil personal se debe enviar solicitudes de amistad y confirmar estas para que los dos usuarios sean amigos. Este tipo de cuenta permite máximo 5000 amigos.

FanPage:

Esta cuenta está dirigida para negocios, organizaciones, instituciones, empresas, marcas, productos, artistas, personajes públicos, entretenimiento, causas y comunidad. Puede tener seguidores ilimitados mediante el "Me gusta" y permite obtener datos estadísticos sobre el número de visitas, amigos e impresiones de una publicación en Facebook, el perfil personal no tiene esta opción. Además, consiente que varias personas puedan ser administradoras.

Pautas para el uso de una FanPage

- Personalizar la cuenta de Facebook: coloque el nombre, una imagen que lo identifique y proporcione la información necesaria sobre el usuario que va crear.

- Utilice un lenguaje claro, sencillo, no sexista, no discriminador ni homofóbico, es decir, un lenguaje respetuoso hacia la otredad para publicar alguna información en la red social.

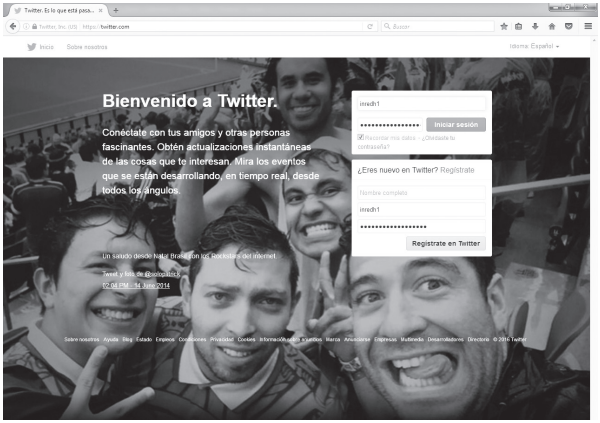
- Evite redactar con faltas ortográficas las publicaciones. Revise las dudas ortográficas en el diccionario de la Real Academia de la Lengua en físico / http://www.rae.es/ o utilice el corrector de ortografía de editor de texto de Word, OpenOffice Writer u otro antes de publicar. El uso correcto del lenguaje permite transmitir con precisión el mensaje.

- Redacte textos cortos que incluya fotografías y si es necesario el link de la nota ampliada.

- Redacte textos largos en Facebook en la opción: Notas

- Realice publicaciones constantemente. Lo recomendable es una a tres publicaciones por día, en horas apropiadas[12].

B) Twitter



12 FACEBOOK. Manual de usuario de Facebook http://bit.ly/2aRa4Hu

Surge en el año 2006. Es una red social que permite enviar y recibir información de manera inmediata a través de mensaje de 140 caracteres. Al momento, Twitter es una herramienta informativa que la opinión pública y las/os periodistas toman como fuente de información. Esta plataforma es de acceso gratuito.

Pautas para el uso de Twitter

- Leer las 4 primeras pautas de Facebook.
- En la publicación usar etiquetas que permiten agrupar en una
- línea de tiempo todos los tuits que contengan esa palabra clave. Para realizar un hashtag se ubica el signo numeral (#). Por ejemplo: #ResistirEsMiDerecho #YoSoyManuela

C) Redes por temática

Fotografía y video

YouTube (2005)

Esta plataforma permite que los usuarios puedan subir y compartir videos. Además, YouTube funciona como una plataforma de distribución para creadores de contenido original y grandes y pequeños anunciantes.

Pautas para el uso de YouTube:

- Especificar con un título claro y preciso el contenido del video.
- En la descripción escribir una síntesis del video y otras direcciones web que permitan ampliar la información presentada.
- Respetar los derechos de autor presentes en leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
- La producción de videos para YouTube debe ser de calidad esto con el fin de mostrar un buen producto.

Flickr (2004)

Este sitio sirve para almacenar imágenes y videos con el fin de ligar fotografías hacia sus blogs y otras redes sociales. Se diferencia de Facebook e Instagram porque en esta red lo más importante es la imagen antes que compartir. Es el mejor sitio para anotar, curar, almacenar y gestionar tus fotos. Esta plataforma cuenta con un terabyte de espacio de almacenamiento gratuito para guardar medio millón de fotos con una resolución de 6 megapíxeles[13]. Además permite la grabación de un video con duración de 3 minutos.

13 BLOG UDLAP. Cómo y para qué sirve Flickr. [Citado en línea] Disponible en: http://bit.ly/2aB5WvU

Pautas para el uso de Flickr:

- Leer las 4 primeras pautas de Facebook.

- Cada imagen debe poseer un pie de foto: lugar, fecha, descripción de la imagen y crédito (autoría de la foto).
- Crear un álbum de foto por temáticas o eventos.
- Etiquetar la foto con las palabras claves para que sea de fácil hallazgo por el buscador de la Web.

Instagram (2010)

Es una red social y aplicación para subir fotos y videos. Toma fotografías cuadradas y permite a sus usuarios aplicar efectos fotográficos y posteriormente se puede compartir las fotografías en la misma red social o en Facebook, Tumblr, Flickr y Twitter. Además permite al usuario grabar un video por 1 minuto.

Pautas para el uso de Instagram

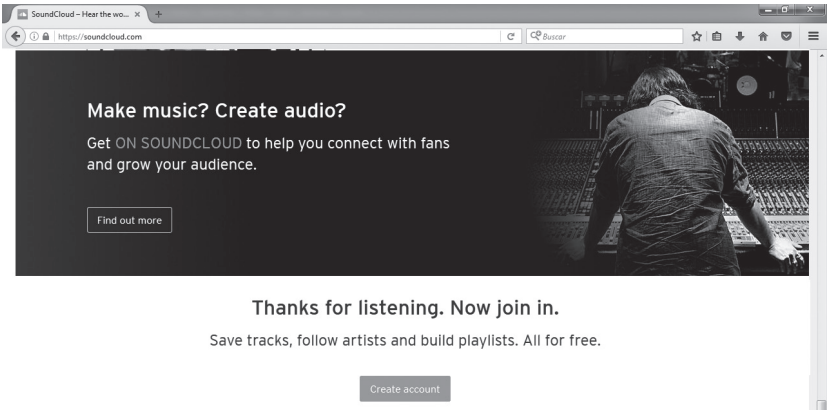
- Comparta las fotografías de las actividades personales o de la organización por medio de Instagram puede llegar a los pobladores más jóvenes de la zona.

- Utilice hashtag en palabras claves, de este modo ganará más seguidores y me gusta en sus fotografías.

D) Audio

Soundcloud:

Es una plataforma de distribución de música y archivos de audio en línea para que los usuarios suban, registren, promuevan y compartan sus sonidos creados originalmente. Servicio gratuito.



iVoox

es una plataforma online en la que se pueden reproducir, descargar y compartir audios de todo tipo como programas de radio, audiolibros, conferencias, etc. Almacenamiento ilimitado. Servicio gratuito.

E) Mensajería

WhatsApp

Es una aplicación de mensajería instantánea, actualmente gratuita, para teléfonos inteligentes, que envía y recibe mensajes mediante Internet.

Telegram

Es una aplicación de mensajería instantánea al igual que otras, la principal diferencia es que ofrece mayor privacidad.

F) Transmisión en vivo

Bambuser

Es una aplicación para desarrollar videos por medio del teléfono vía streaming para Pc, iPhone y Android. Permite transmitir y explorar el mundo a través de videos en directo en tiempo real e interactuar con las personas al mismo tiempo en que estas emitiendo el video.

5.3. Grados de vulnerabilidad

53.1. Vulnerabilidad en el uso de correo electrónico

Situaciones de riesgo	Cómo valorarlas	Cómo prevenirlas	Cómo reaccionar
Las empresas carecen de políticas de seguridad. **Las intrusiones** son "programas" que captan la actividad del teclado. **Suplantación de páginas legítimas,** -como en el caso de los bancos- o supuestos cambios urgentes de contraseña, en los que se desvía al usuario de la página original a una con un formulario en el que lo inducen a introducir sus datos de modo voluntario para luego robar	**Phishing:** Esta amenaza se realiza haciendo uso de la ingeniería social (práctica de obtener información confidencial a través de la manipulación de usuarios legítimos) para robar tu información. Consiste en el envío de correos fraudulentos masivos aparentando provenir de una fuente confiable, a través del engaño recolectan datos como nombres de usuarios, contraseñas, datos bancarios, entre otros.	Uso consciente y responsable del internet y del manejo de información personal (fotos, fechas de nacimiento, etc.) Utilizar contraseñas con caracteres alfanuméricos que sean difíciles de suponer. Ejemplo: ¡AeroPuerto1020 Utilizar un antivirus que monitoree toda actividad de archivos. Utilizar cortafuegos (software) como barrera entre su computadora e	Recuperar la cuenta mediante otra cuenta segura o mediante un número de teléfono. Cambiar de contraseña desde otro equipo seguro. Revisar al máximo la configuración de la bandeja de entrada. Avisar a nuestros contactos. Revisar todas las cuentas de servicios (redes sociales, bancos, foros, etc.) asociadas a nuestro correo.

sus cuentas de banco, de correo u otras dejando la información dispuesta de modo que genera ingreso.	**SPAM** Son correos publicitarios no solicitados y enviados de manera masiva, logran saturar tu buzón de correo, dificultando la identificación del correo legítimo. Además, afectan la operación regular del mismo servicio. **Malware o códigos maliciosos** Estos programas intervienen tu computadora de diversas maneras para hacer mal uso de tu información. La cuenta está comprometida cuando se encuentra actividad inusual en ésta o no se tiene acceso a la cuenta.	Internet. No dejar que las computadoras sigan ON-LINE cuando no están en uso. No abrir bajo ningún concepto, adjuntos en el correo electrónico que venga de extraños o de alguien conocido, que le envía un adjunto que usted no ha solicitado. No seguir las cadenas de correos. No registrar tu cuenta de correo más frecuente en listas de publicidad, foros, etc. Manejar diferentes cuentas de correo dependiendo de la información que utilizan en ella	Monitorizar nuestra cuenta por un tiempo hasta comprobar que todo está en orden por si notamos cambios en la información o envíos a los que no hemos procedido, que vendrían a confirmar que nuestra cuenta de correo continúa hackeada.

5.3.2. Vulnerabilidad en el uso de redes sociales, página web y mensajería

La situación de riesgo que presentan las redes sociales, las páginas web y el servicio de mensajería son similares. Se individualizará los riesgos, la prevención y reacción cuando sea necesario.

Situaciones de riesgo	Cómo valorarlas	Cómo prevenirlas	Cómo reaccionar
La principal vulnerabilidad que poseen estas redes es la confianza que tienen los usuarios de las mismas, puesto que piensan que al tratarse de una red social, deben compartir cierta información personal que no deberían y de la que se aprovechan los atacantes. Hoy en día es muy común el robo de información en redes sociales, en los cuales incurren a engaños con los que obtienen	**Botnets** o robots informáticos, los hackers toman el control de las computadoras enviándoles correos no deseados que promueven hacer clic en un enlace. **Phishing Bait:** El mail que lleva al usuario a entrar a su cuenta de Facebook, esperando que no se identifique la página en su buscador, y así hackean sus contraseñas.	Poner contraseñas diferentes a cada una de las cuentas. Realizar respaldos (backups) regulares de datos críticos. Estos respaldos deben hacerse por lo menos una vez al día en el caso de usuarios o empresas pequeñas. Para organizaciones más grandes y complejas deben realizarse respaldos completos por lo menos una vez a la semana, y respaldos	Lo primero es sacar una copia impresa de la RED SOCIAL, en el que aparece usted, si es posible, levantado acta notarial de ese Website, blog, etc. Denunciar a la policía. Denunciar en cada una de las redes sociales, (Facebook, blog, etc.). Contactar con un abogado experto en delitos informáticos, quien guiará

información directamente del usuario. Ingeniería social Malware	**Trojans.** Puede calcular el valor en la cuenta de su víctima y ayudar a decidir la prioridad para el ladrón. **Infiltración de información:** Los usuarios comparten demasiada información sensible en las redes. **Abreviación de enlaces:** Los servicios que ayudan a abreviar enlaces (ej. Bitly y Tinyur) para que quepan en lugares más pequeños, también hacen un buen trabajo escondiendo los enlaces malware permitiendo que las víctimas no se den cuenta que estan haciendo clic para instalarlo.	incrementales todos los días. En la web es necesario: Mantener actualizado el gestor de contenidos de tu web. Desinstala el Software de tu web que no uses Usa protocolos de comunicación seguros. No uses FTP si puedes usar SCP o SFTP. Hoy en día todos los clientes FTP soporta SCP o SFTP. Activar SSL/TLS en tu cliente de correo, tanto para el servidor de correo entrante como para el saliente	en todo este proceso **Trolls en redes sociales** Investigar y seguir la línea del comentario del troll. Revisar la reacción de otros usuarios. Actuar con rapidez es importante para evitar la propagación del mensaje. Reflexionar, analizar el alcance que puede tener nuestra respuesta en diferentes ámbitos: en confianza, en posicionamiento, en reputación, etc. Definir la respuesta y el canal por el que se dará: en público o en privado. No eliminar el mensaje del troll

	Impostores: Muchos impostores han colectado cientos y miles de seguidores en Twitter. Los personificados han sido avergonzados cuando los impostores se han hecho pasar por ellos.		ni mucho menos pedirle que lo borre. Elaborar una lista de trolls, ayudará a identificar más rápidamente futuros ataques. Tres claves para reaccionar: identificar, analizar el impacto y emitir una respuesta. **Servicio de mensajería:** Bloquea las fotos de WhatsApp para que no aparezcan en la galería. Oculta la notificación de "última vez conectado".

5.4. Elaboración del plan de seguridad y protección en el uso de nuevas tecnologías de la información para defensores y defensoras de derechos humanos

Para identificar los riesgos a los que estás expuesto y cómo prevenirlos es necesario realizar un Modelo de amenazas[14] que responde a 5 preguntas bases. A continuación compartimos con ustedes un capítulo textual[15] y varios ejemplos propios de las interrogantes planteadas por Surveillance Self – Defense y su desarrollo.

"¿Qué es lo que quieres proteger? ¿De quién lo quieres proteger? ¿Cuán probable es que necesites protegerlo? ¿Cuán destructivas pueden ser las consecuencias si fallas? ¿Cuánto esfuerzo estás dispuesta a hacer para prevenirlas?

Cuando hablamos de la primera pregunta, muchas veces se refiere a los bienes o las cosas que quieres proteger. Los bienes son las cosas de valor que quieres proteger. Cuando hablamos de la seguridad digital, los bienes a los que nos referimos son usualmente información. Por ejemplo, tu correo, lista de contactos, mensajes instantáneos y carpetas: todos estos son bienes, como son también todos tus aparatos electrónicos.

En un correo electrónico, las personas pueden recibir información confidencial, estados de cuentas, mensajes personales o institucionales con documentos, audios, fotos o vídeos adjuntos. Para ello, es necesario que las personas cuiden esta información. Primero, debe abrir los correos de remitentes conocidos, dude de los extraños; dos, descargue los documentos adjuntos y guardarlos en el disco duro: unidad D o F,

14 Autoprotección digital contra la vigilancia: consejos, herramientas y guías para tener comunicaciones más seguras https://ssd.eff.org/es

15 Autoprotección digital contra la vigilancia: consejos, herramientas y guías para tener comunicaciones más seguras https://ssd.eff.org/es

no en el escritorio ni en las descargas que son lugares de fácil rastreo. En la Unidad D o F de su computadora cree una carpeta y guarde el documento. Para mayor, seguridad puede colocar una clave a la carpeta o al archivo.

Para poder responder a la segunda pregunta, "De quién los quieres proteger," es importante entender quién querría atacarte a ti o a tu información o quien es tu adversario. Un adversario es cualquier persona o entidad que presenta una amenaza contra tus bienes. Ejemplos de potenciales adversarios son tu jefe, gobierno o un hacker en una red pública.

Si eres una organización que trabaja con el movimiento indígena, estudiantes, mujeres, activistas, defensores y defensoras de derechos humanos, trabajadores, ecologistas, campesinos u otras, debes analizar qué actores pueden estar interesado en la información que manejas. Por ejemplo, el movimiento indígena defiende los derechos de la naturaleza y rechaza el modelo extractivista. Los actores que podrían estar interesadas en obtener su información son: asesores de gobierno de turno, legisladores, ministerios y secretarías de Estado; empresas extractivistas: mineras, petroleras e hidroeléctricas; y consorcios internacionales.

Una amenaza es algo malo que le podría pasar a tus bienes. Hay numerosas maneras que un adversario puede amenazar tus datos. Por ejemplo, un adversario puede leer tu comunicación privada mientras ellos pasan por la red o podrían borrar, alterar o inhabilitar los datos. Las motivaciones de los adversarios pueden variar sustancialmente, como también sus ataques. Un gobierno puede tratar de prevenir que un vídeo que muestre violencia policial se comparte en Internet. Ellos pueden borrar el video por completo o reducir la disponibilidad del mismo. Por otro lado, un opositor político quizás desee tener acceso a tus contenidos secretos y publicarlo a tus espaldas.

Una persona o una institución podría filtrar los datos para:

- Difundir la información públicamente mediante varios canales de comunicación: prensa, redes sociales y otros.
- Extorsión y chantaje por la información incautada.
- Venta de información
- Otros

La capacidad de tu atacante es también una cosa muy importante a considerar. Por ejemplo, tu proveedor de servicio de telefonía celular tiene acceso a todos los récords de tu celular y tiene la capacidad de utilizar estos datos en contra tuya. Un cracker en una red abierta de Wi-Fi puede acceder a tus comunicaciones no-cifradas. Tu gobierno quizás tenga una capacidad aún mayor para hacerlo.

Finalmente, una cosa muy importante a considerar es el riesgo. Riesgo es la posibilidad de que ocurra una amenaza en particular a tus bienes y esta va mano-a-mano con la capacidad del atacante. Mientras que tu proveedor de servicio móvil tiene la capacidad de acceder a todos tus datos privados, el riesgo que ellos publiquen tu información en una plataforma pública para hacerle daño a tu reputación es mínima.

Es importante distinguir entre las amenazas y los riesgos. Mientras que la amenaza es una cosa muy dañina que te puede pasar, el riesgo es la posibilidad que esto te ocurra. De hecho, hay una amenaza que tu edificio se desplome, pero los riesgos que esto ocurra son mayores en San Francisco (donde los temblores son muy comunes) que en Stockholm (donde no los son).

El análisis de riesgo es un proceso personal y subjetivo a la vez; no todo el mundo tiene las mismas prioridades o ven las amenazas de la misma manera. Muchas personas ven algunas amenazas inaceptables sin importarle cuáles son los riesgos; otros los ven como una cosa a la

que no vale la pena ponerle toda tu energía. En otros casos, las personas pasan por alto los riesgos porque no ven éstos como un problema.

En un contexto militar, por ejemplo, podría ser preferible destruir los bienes que hacer que estos caigan en las manos del enemigo. A la inversa, en el contexto civil, es más importante que los bienes-como el servicio de correo electrónico-estén disponibles en vez de ser confidenciales.

Ahora, practiquemos el modelo de amenazas:

Si quieres mantener tu casa y tus posesiones seguras, aquí hay algunas preguntas que deberías hacerte:

- ¿Debo cerrar mi puerta?
- ¿En qué tipo de cerradura o cerraduras debería invertir?
- ¿Necesito tener un sistema de cerradura más avanzado?
- ¿Cuáles son mis bienes en este escenario?
- ¿La privacidad de mi casa?
- ¿Las cosas dentro de mi casa?
- ¿Cuáles son las amenazas? Alguien podría entrar
- ¿Cuáles son los riesgos probables de que alguien logre entrar?
- ¿Cuáles son las posibilidades?

Una vez realizada estas preguntas, debes estar en la posición de analizar cuáles son las medidas a tomar. Si tus posesiones son de valor, pero el riesgo de que alguien entre es muy bajo, entonces probablemente no quieras invertir mucho dinero en una cerradura. Por otra parte, si los riesgos son muy elevados, entonces querrás tener la mejor cerradura disponible en el mercado, y quizás invertir en un sistema de seguridad.

De este modo, con esta introducción al modelo de amenazas y con el cuadro de riesgos, cómo prevenirlas y cómo reaccionar podrás iden-

tificar qué medidas de seguridad requieres para tu uso personal u organizacional.

5.4.1. Mecanismos de protección

- Nunca dar las claves a nadie.
- No tener los nombres de usuarios y contraseña a la vista de todo público. Por ejemplo, pegado en el escritorio o computador.
- Las claves deben estar con caracteres alfanuméricas. Ejemplo: iJuan2123
- Crear Backups (copias de seguridad de la información) en la nube, disco duro de tu ordenador y en un disco duro extraíble.