



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Proyectos de Ingeniería

Transversalización del Enfoque Basado en Derechos Humanos en la estrategia plurianual y en las estrategias país de la Fundación Mainel.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Cooperación Al Desarrollo

AUTOR/A: Ceballos Guerrero, Jhony Alexander

Tutor/a: Calabuig Tormo, Carola

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE INGENIERÍA

MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO
GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE DESARROLLO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Transversalización del enfoque basado en
Derechos Humanos en la estrategia plurianual y
en las estrategias país de la Fundación Mainel**

AUTOR/A:

Jhony Alexander Ceballos Guerrero

DIRECTORA:

Carola Calabuig Tormo

8 de septiembre de 2022

Nº DE PALABRAS: 14.492

RESUMEN

El presente Trabajo de fin de máster, en la modalidad análisis crítico, surge fruto de la experiencia de prácticas realizadas como alumno del Máster en Cooperación al Desarrollo en la ONGD española Fundación Mainel.

En primer lugar, se hace una breve presentación del proceso de desarrollo analizado: la Fundación Mainel y de su plan estratégico, el plan operativo anual y estrategias país. La Fundación Mainel es una institución privada, independiente y sin ánimo de lucro, centrada en la cooperación al desarrollo, la acción social y la cultura. Que trabaja desde 1990 en el fomento de la cultura y la acción social, principalmente centrada en la cooperación internacional para el desarrollo en dos ámbitos de actuación: (i) *Solidaridad*, Realizando proyectos de cooperación internacional y acción social, facilitando educación, formación y oportunidades para que todas las personas se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo, cultivando una actitud emprendedora, y (ii) *Cultura*: Organizando actividades que apelan a la sensibilidad y promueven una reflexión profunda acerca del ser humano.

En segundo lugar, como enfoque teórico, se hace un recorrido por los distintos elementos que dan lugar al análisis crítico de los elementos mencionados de la organización, en primer lugar los Derechos humanos, en segundo lugar el enfoque de desarrollo que ocupa el trabajo, es decir uno centrado en las personas y sus capacidades: el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), como el “marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (OOACDH, 2006).

En tercer lugar, se hace un recorrido por la metodología utilizada para analizar a la luz del enfoque teórico, el proceso de desarrollo que es entonces el plan estratégico y operativo de la Fundación Mainel.

Finalmente tras identificar los principales elementos que deben sentar la base del EBDH en una organización, se analiza cuál es su grado de incorporación en la estrategia plurianual y las estrategias país de cooperación internacional al desarrollo de la Fundación Mainel, además de su trabajo en campo a través y de la mano con los socios locales.

Para finalizar, se presentan las conclusiones del análisis y las recomendaciones dirigidas a las Fundación, para una mejor incorporación y transversalización del EBDH, así como para su seguimiento y evaluación.

SUMMARY

This Master's thesis, in the form of a critical analysis, is the result of the internship experience carried out as a student of the Master's degree in Development Cooperation at the Spanish “NGDO Fundación Mainel”.

First of all, a brief presentation of the development process under analysis is given: the Mainel Foundation and its strategic plan, annual operational plan and country strategies. The Mainel Foundation is a private, independent and non-profit institution, focused on development cooperation, social action and culture. It has been working since 1990 in the promotion of culture and social action, mainly focused on international

cooperation for development in two areas of action: (i) Solidarity, carrying out international cooperation and social action projects, providing education, training and opportunities for all people to become protagonists of their own development, cultivating an entrepreneurial attitude, and (ii) Culture: Organising activities that appeal to the sensitivity and promote a deep reflection on the human being.

Secondly, as a theoretical approach, a journey is made through the different elements that give rise to the critical analysis of the aforementioned elements of the organisation, firstly human rights, secondly the development approach that occupies the work, i.e. one centred on people and their capacities: the Human Rights Based Approach (HRBA), as the "conceptual framework for the process of human development that from the operational point of view is oriented towards the promotion and protection of human rights" (OOHCHR, 2006).

Thirdly, the methodology used to analyse the development process, which is then the strategic and operational plan of the Mainel Foundation, in the light of the theoretical approach, is reviewed.

Finally, after identifying the main elements that should form the basis of the HRBA in an organisation, the degree to which it is incorporated into the Mainel Foundation's multi-annual strategy and country strategies for international development cooperation is analysed, as well as its work in the field through and hand in hand with local partners.

Finally, the conclusions of the analysis and the recommendations addressed to the Foundation are presented, for a better incorporation and mainstreaming of the HRBA, as well as for its monitoring and evaluation.

Palabras clave: Enfoque basado en derechos Humanos, Fundación Mainel, Derechos Humanos, Desarrollo, capacidades, participación, conocimiento de derechos humanos, transparencia, empoderamiento.

ÍNDICE

RESUMEN	1
ÍNDICE	3
ANEXOS	4
TABLAS Y FIGURAS	4
1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5
2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO	7
2.1. PLAN ESTRATÉGICO DE LA FUNDACIÓN MAINEL	8
<i>Esquema de Contenidos del plan estratégico</i>	9
3. OBJETIVOS/ CUESTIÓN A ANALIZAR	11
4. ENFOQUE TEÓRICO	12
4.1. LOS DERECHOS HUMANOS	12
4.2. DESARROLLO	13
4.3. DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO HUMANO	14
4.4. EL ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS	14
4.5. CARACTERÍSTICAS DEL EBDH	14
4.5.1. Vinculación- conocimiento - incorporación con los derechos humanos	15
4.5.2. Empoderamiento	15
4.5.3. Participación - Lenguaje	15
4.5.4. Transparencia	16
5. METODOLOGIA	18
5.1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	18
<i>Fase II. Análisis de documentación y cruce de fichas</i>	20
<i>Fase IV. Análisis de evidencias y elaboración de recomendaciones</i>	24
6. ANALISIS Y RESULTADOS	26
6.1. FORMACIÓN	26
6.2. PARTICIPACIÓN	27
6.3. LENGUAJE	28
6.4. TRANSPARENCIA	29
6.5. EMPODERAMIENTO-INCIDENCIA POLÍTICA	31
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
8. REFLEXIÓN CRÍTICA	36
9. BIBLIOGRAFÍA	38

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de análisis de la incorporación del EBDH en la ONGD Fundación Mainel

Anexo 2. Preguntas para entrevistas para recolección de evidencias sobre la aplicación del EBDH en la Fundación Mainel

Anexo 3. Organigrama de MAINEL

Anexo 4. Matriz de codificación y análisis de la documentación y las entrevistas.

TABLAS Y FIGURAS

Ilustración 1 Árbol de Jerarquía ONGD Fundación Mainel.	8
Ilustración 2 Portada de la Publicación del Plan Estratégico	9
Ilustración 3 Plan estratégico Fundación Mainel.	10
Ilustración 4 Principios de los Derechos Humanos.	12
Ilustración 5 Escalera de participación Ciudadana de Arnstein	16
Ilustración 6 Gráfica cronológica del Enfoque teórico considerado para el análisis	17
Ilustración 7 Afiche oficial del V Congreso internacional de Derechos humanos.....	21
Ilustración 8 Nube de Palabras Documentación Mainel.....	29
Ilustración 9 Certificado Sello de transparencia Fundación Mainel	30
Ilustración 10 Incorporación del EBD en las organizaciones sociales.	32
Tabla 1 Modelo de Fichas para análisis.....	20
Tabla 2 Pantallazo de la matriz de codificación de la Documentación Mainel	22
Tabla 3 Análisis sobre las categorías en la documentación MAINEL	22
Tabla 4 Codificación Entrevistados.....	23
Tabla 5 Análisis de Códigos Matriz entrevistados.....	24
Tabla 6 Pantallazo Codificación Entrevistas.....	24

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

“El agua limpia no es solo algo que necesitas, sino algo a lo que tienes derecho como ser humano”
(Celia Fernández)

La configuración de los Estados modernos es impensable sin la existencia de mecanismos o instituciones que promuevan la defensa, la protección y la observancia de los derechos humanos, en adelante DDHH (Tello Moreno, 2010). Los DDHH son considerados por la *Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*, en adelante OACDH, como garantías jurídicas, facultades e instituciones que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y con la dignidad humana.

No puede negarse el papel que los DDHH desempeñan en la actualidad, un papel semejante al que en otro tiempo desempeñó en el imaginario colectivo la idea del *Derecho natural*, (una esfera normativa superior que se creía justa por naturaleza y a la que podía apelarse para exigir la reforma del Derecho positivo (o su mantenimiento, según los casos)).

Además hoy en día, no se puede hablar de un desarrollo integral, sino existe la garantía de que los DDHH se cumplan, puesto que existe una relación directa entre la lucha contra la pobreza, el desarrollo de los pueblos y la promoción de los derechos humanos (Bosch, 2021).

El desarrollo no es un logro fijo que puede ser definida de una única manera, sin embargo en las últimas décadas se viene haciendo bastante hincapié en que no se puede hablar de un auténtico desarrollo de los pueblos sin tener en cuenta los Derechos Humanos; una sociedad que se precie de mejores vías, mejores infraestructuras, mejores espacios, tiene que asegurar también mejora en las capacidades de los ciudadanos, mayor promoción y protección de sus derechos, y en esa misma línea han de trabajar las organizaciones que promueven la cooperación para el desarrollo, no solo “como un acto generoso y altruista, ni siquiera solidario, que es una palabra que quizás está más de moda, sino como un acto de Justicia, es más, como una obligación que todos tenemos unos para con otros” (E4FM)

De esta relación entre desarrollo y Derechos humanos, surge el Enfoque Basado en derechos humanos, desde ahora EBDH, que concibe la pobreza como exclusión y como falta de poder político y económico, (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011) y se propone **como un marco conceptual y metodológico fundamentado en estándares de valores, principios y normas internacionales de DDHH dirigido a promoverlos, protegerlos y hacerlos efectivos** (Fernández Amelia, Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2008).

Las organizaciones tienen distintas perspectivas sobre cómo implicarse en la promoción, inclusión y defensa de los DDHH y cómo esto puede ser alcanzado en la práctica, pero todo trabajo desde un marco de derechos tiene un objetivo común, un cambio de orientación en la manera de considerar al ser humano en tanto deja de ser un sujeto con unas necesidades que tienen que ser cubiertas a ser un sujeto de derechos, con poder jurídico y social para reclamar justicia como un derecho humano y no como obra de caridad (Fernández Amelia, Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2008).

En este Trabajo final de máster, tras identificar los principales elementos que deben sentar la base del EBDH, el autor analiza cuál es su grado de incorporación en el Plan estratégico y en las estrategias país de cooperación internacional al desarrollo de la Fundación Mainel, que en uno de los valores fundantes

reza: «Amor y respeto por la persona, siendo conscientes de que reclama mucho más que una ayuda limitada a los aspectos económicos» (Fundación Mainel, 2022).

Aunque el EBDH no es una metodología específica para la gestión de organizaciones que promueven el desarrollo, con su aplicación se produce un cambio relacionado con el lenguaje en la organización, en su estrategia de trabajo, en la formulación de los proyectos, en las publicaciones, etc. No obstante, y aunque este es un elemento fundamental para ir iniciando el cambio, hay que incorporar todos los demás elementos para que sea una efectiva incorporación del EBDH y no sólo con carácter retórico (Gómez-Galán, M., Piscitello, D. P., & Ollero, H. S., 2013).

Se ha planteado este análisis crítico debido a la urgente y necesaria demanda de la operativización de los derechos humanos, sumado a la inquietud por parte de la Fundación Mainel con miras a la actual preparación del plan estratégico que acompañará la fundación a partir del próximo año y unida a la del autor de ese trabajo por poder avanzar en esta materia, como lo es precisamente, la inclusión de los DDHH como referentes de desarrollo y progreso, en razón de su profesión y oficio dentro de una institución como es la Iglesia Católica abanderada en muchos procesos de desarrollo local.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO

El presente trabajo se desarrolla en la Ciudad de Valencia, España, en la ONGD Fundación Mainel, fundada en 1990 en la misma ciudad de Valencia.

La ONGD Fundación Mainel es una institución privada, independiente y sin ánimo de lucro, cuyo objetivo prioritario, inspirado en el humanismo cristiano, es la mejora integral de las personas y las comunidades, facilitando una capacitación que potencie la conversión de cada persona en protagonista de su propio crecimiento/desarrollo (Muñoz Peña, 2006), trabaja por las personas en dos ámbitos de actuación: por una lado, uno que es denominado *Solidaridad*, realizando proyectos de cooperación internacional y acción social, facilitando educación, formación y oportunidades, cultivando una actitud emprendedora; y por otro lado otro denominado *Cultura*, organizando actividades que apelan a la sensibilidad y promueven una reflexión profunda acerca del ser humano (Fundación Mainel, 2022).

Desde que fue reconocida como ONGD por la AECID en el año 2000 ha desarrollado decenas de proyectos de cooperación al desarrollo y Educación para el desarrollo (EPD) o como se ha denominado recientemente Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global (EpDyCG). Actualmente pertenece a 9 redes entre las que se cuentan una internacional: READI (Red Euro Árabe para el Desarrollo y la Integración), una nacional: (Coordinadora de ONGD para el Desarrollo – España), cuatro redes autonómicas y cuatro locales.

Según presentan sus estatutos la ONGD Fundación Mainel tiene por objeto la satisfacción, sin ánimo de lucro, de necesidades físicas e intelectuales y tiene como fines concretos e inmediatos: (a) la promoción cultural, (b) la cooperación internacional al desarrollo y acción social, (c) la sensibilización y educación para el desarrollo, (d) la gestión y fomento de la educación y por último (e) la investigación, desarrollo e innovación.

En cuanto a la organización, la representación, el gobierno y la administración de la Fundación se confían de modo exclusivo al Patronato compuesto por un mínimo de tres personas uno de los cuales es el presidente, y uno o varios vicepresidentes, cargos que son desempeñados gratuitamente. La Fundación cuenta con un Consejo Asesor, un secretario administrador, un comité directivo, varias delegaciones en comunidades autónomas de España y varios equipos de trabajo entre los que se cuentan: Cooperación al desarrollo y Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global (EpDyCG)

Los *proyectos culturales* son financiados mediante la ayuda de donantes particulares y empresas, así como de instituciones públicas, y el rendimiento de su patrimonio, mientras que *los proyectos de cooperación al desarrollo*, además de financiarse con recursos propios, solicita subvenciones en los concursos públicos convocados por las distintas instituciones públicas y privadas.

Es una organización con trayectoria en el sector de la cooperación, una de las banderas que enarbola es la de *Amor y respeto por la persona, siendo conscientes de que cualquier ser humano reclama mucho más que una ayuda limitada a los aspectos económicos, atendiendo sus derechos y libertades fundamentales, como se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Fundación Mainel, 2018).

Actualmente la sede central de la Fundación Mainel está en Valencia y, en consecuencia, es donde más implantación tiene, en dicha sede hay 7 personas contratadas en plantilla: La directora, dos personas en área administrativa y asistencia, una directora de medios y EpDyCG, dos personas en el área cooperación al desarrollo y gestión de proyectos y el Gerente, mientras que el resto de colaboradores

son voluntarios y que asisten eventualmente a la sede (unas 6 personas aproximadamente), anualmente suele haber acogida de estudiantes de carreras relacionadas con la cultura o con la cooperación en prácticas. En España cuenta además con 12 delegaciones en distintas provincias: Alicante, Andalucía, Aragón, Baleares, Castilla La Mancha, Castilla y León, Castellón, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia y Navarra, las mismas que son atendidas voluntariamente por los delegados.

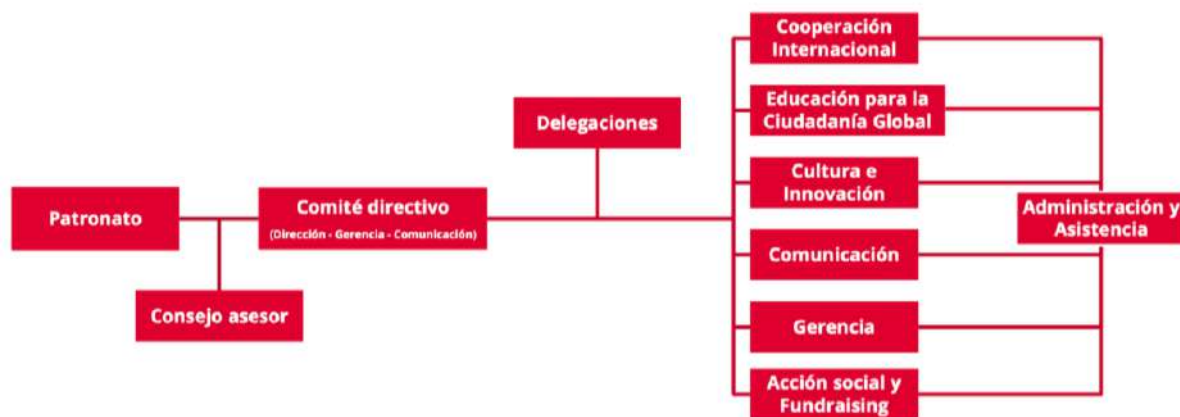


Ilustración 1 Árbol de Jerarquía ONGD Fundación Mainel.
Fuente: mainel.org

2.1. Plan estratégico de la Fundación Mainel

La ONGD Fundación Mainel se rige por unos estatutos fijos, pero su operatividad está relacionada con la estrategia plurianual de actuación o plan Estratégico, concebida como una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de la ONGD en torno al quehacer en su momento histórico y al camino que se espera recorrer para así lograr los objetivos propuestos, desde su misión, visión y valores establecidos como principios de actuación (Fundación Mainel , 2020 (d))

El plan estratégico se ha convertido en una de las herramientas más importantes de las organizaciones en todo orden, caso también de la ONGD Fundación Mainel, pues el plan estratégico define las metas, objetivos y políticas a largo plazo, como la adopción de acciones y la asignación de recursos (materiales y humanos) para la consecución de objetivos en un todo coherente (Chandler 1962).

La planificación estratégica es considerada según Mendoza, López, & Salas (2016) como un factor clave en una organización; y responde a las necesidades de un mundo cambiante y lo eleva a un nivel de competitividad mayor. Su desarrollo ha ido en continuo crecimiento a tal punto que se han destacado estudios empíricos integrando factores tecnológicos con el fin de hacerlo aún más efectivo (Martelo, Ponce, & Acuña, 2016 citado por Miluska, V. G., & Pocco, G. T. (2019). También se considera como un instrumento que logra el perfeccionamiento de las capacidades dentro de una empresa (Araya, 2017)

El plan estratégico que nos ocupa en este trabajo sigue los Estatutos fundacionales, el Código de Conducta de la ONGD donde también se desarrolla y explicita la adhesión al Código de Conducta de la CONGDE. Incluye las indicaciones del Plan de Igualdad y el Plan de Voluntariado de Mainel. Se alinea con el Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021) y con la Agenda 2030 de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y finalmente, considera como referencia la Estrategia de

Igualdad de la Fundación (visada por el Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere de la GVA).



Ilustración 2 Portada de la Publicación del Plan Estratégico

Fuente: mainel.org

El plan estratégico plurianual, inspira a su vez, una serie de planes estratégicos dentro de la misma fundación, como son el Plan operativo anual, las Estrategias país, la Estrategia de Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global (EpDyCG) y la Estrategia de Igualdad.

A continuación se presenta su estructura:

Esquema de Contenidos del plan estratégico

- a. Principios básicos y documentos de referencia: En donde se presentan la visión, la misión y los valores de la fundación
- b. Objetivos sectoriales de Cultura y por otra parte de Solidaridad: con objetivos diferenciados, a priori, para cada una de ellas.
- c. Cooperación al desarrollo: dentro de la línea de Solidaridad, en ella se describen las líneas de actuación respecto a los Destinatarios y sectores de trabajo, Ámbitos geográficos, Instrumentos y socios.
- d. Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global (EpDyCG): Donde se hace énfasis en el urgente y necesario cambio de mentalidad en el Norte
- e. Acción social un campo que se ejecuta en el territorio Español.
- f. Objetivos transversales: Que acompañan toda la estrategia: Descentralización, Seguimiento, evaluación y transparencia y rendición de cuentas, Recursos humanos, Comunicación, Trabajo en red, Aportar valor y formación, Financiación.
- g. Seguimiento y evaluación de este Plan Estratégico

Las Estrategias País, por otro lado son documentos que recogen los parámetros claves que constituyen el objeto del trabajo de la Fundación en Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Nigeria, Perú, República democrática del Congo y Senegal, en base a su situación actual y sus desafíos de desarrollo. Estas estrategias ayudan a orientar el enfoque de los proyectos y permiten realizar actuaciones coordinadas entre los diferentes agentes, en base a sectores de actuación priorizados.

Las Estrategias País mantienen todas el mismo esquema:

- a. Contexto que incluye: Situación geográfica, Situación sociopolítica, Situación Económica
- b. Diagnóstico
- c. Estrategia: donde están incluidos Objetivos, Líneas de actuación prioritarias y Alineación con las prioridades de desarrollo de los planes nacionales, regionales y globales, Otros documentos de referencia
- d. Descripción de los Socios locales.
- e. Coordinación y complementariedad con otros actores.
- f. Instrumentos de seguimiento y evaluación.

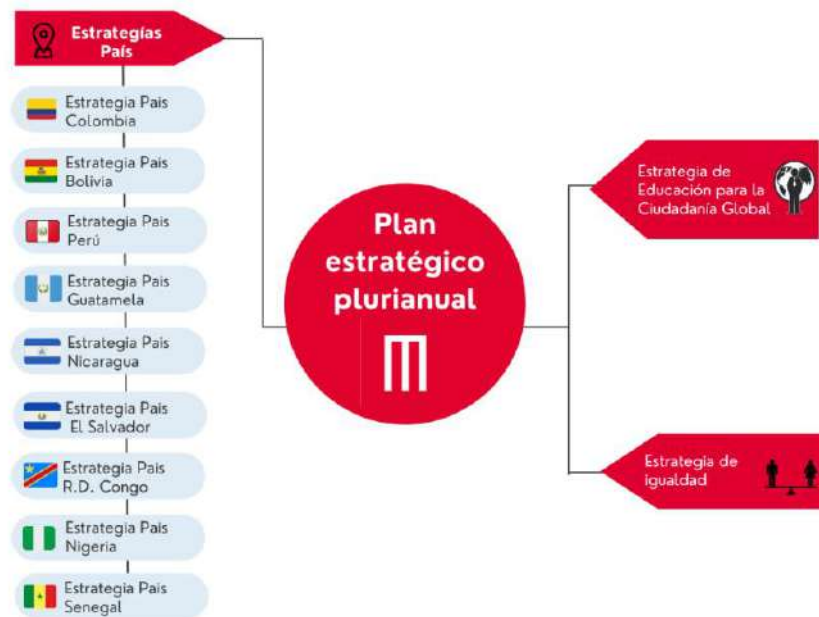


Ilustración 3 Plan estratégico Fundación Mainel.
Fuente Elaboración propia

3. OBJETIVOS/ CUESTIÓN A ANALIZAR

El actual plan estratégico termina al finalizar el año 2022. Por ello el presente TFM tiene como objetivo general analizarlo (con su correspondiente ejecución), así como a una muestra de las estrategias país de cooperación internacional al desarrollo de la Fundación, identificando el grado de incorporación del EBDH de manera especial en su práctica de cooperación al desarrollo.

También se han definido como objetivos específicos:

OE1-Comprender el Enfoque Basado en Derechos Humanos y sus implicaciones para las organizaciones de la cooperación al desarrollo teniendo como referente la ONGD Fundación Mainel.

OE2-Analizar la aplicación del Enfoque basado en Derechos Humanos en la estrategia plurianual y estrategias país (en América) de la ONGD Fundación Mainel, estableciendo pautas para su incorporación y posterior seguimiento y evaluación

OE3- Y finalmente presentar las conclusiones del análisis y las recomendaciones dirigidas a la Fundación, para una mejor incorporación y transversalización del EBDH.

En coherencia con estos objetivos y como fruto de esos objetivos se plantean algunas preguntas:

¿Comprende la fundación Mainel el EBDH?, esto es, trabajadores y voluntarios.

¿Tiene incorporado en lenguaje elementos formativos y elementos de participación basado en Derechos humanos en su estrategia país y estrategia plurianual?

¿Se establecen pautas claras para la incorporación del EBDH en la estrategia de la Fundación Mainel y posterior seguimiento y evaluación?

4. ENFOQUE TEÓRICO

4.1. Los Derechos humanos

Los derechos humanos son garantías jurídicas, facultades e instituciones fundamentales que las personas poseen por el hecho de ser personas, de ser humanos, por su propia naturaleza y dignidad, le son inherentes y no dependen de una concesión de la sociedad política sino que deben ser garantizados y consagrados por ésta (Taleva Salvat, 2009).

Desde su declaración en 1948, su importancia ha estado presente a nivel normativo internacional. Se han erigido como una reivindicación política, social y cultural de todos los modelos de organización social (Tavera, P., 2016 citado en Bosch, 2021). Sobre ellos se apoyan nuestros sistemas jurídico-políticos, dándoles su sentido y legitimación; así por ejemplo un sistema político se considera legítimo si los respeta e ilegítimo y hasta tiránico si los viola (Ramos Pascua, 1998). A los DDHH se remite, cuando las leyes positivas parecen carecer de un sentido o lógica; sus principios son:

- Universalidad**
Todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos simplemente por su condición de ser humanos, independientemente de donde vivan y quienes sean, así como de su situación o características particulares.
- Indivisibilidad-interdependencia e inalienabilidad**
Están vinculados entre ellos y son indivisibles, que no pueden separarse o fragmentarse unos de otros. Ningún derecho humano es intrínsecamente inferior a ningún otro. Todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben comprenderse como un conjunto.
- Igualdad y no discriminación**
Todos los derechos humanos tienen la misma importancia. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 deja bien claro que los derechos humanos de todo tipo, sean económicos, políticos, civiles, culturales o sociales, tienen igual validez e importancia.
- No pueden ser suspendidos o retirados**
Los derechos humanos son inherentes a la persona e inalienables, y le corresponden simplemente por el hecho de ser persona. La persona a la que van asociados no puede renunciar a ellos voluntariamente. Otras personas no pueden despojarla de ellos.
- Imponen obligaciones de acción y omisión**
Los Estados en primer lugar tienen la obligación fundamental de satisfacer el nivel mínimo esencial de cada derecho.
Las obligaciones suelen ser de tres tipos: respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos. También pueden ser sujetos de obligaciones en materia de derechos humanos los particulares, las organizaciones internacionales y otros agentes no pertenecientes al Estado



Ilustración 4 Principios de los Derechos Humanos.
Fuente: Elaboración propia

Los cimientos de este cuerpo normativo se encuentran en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobadas por la Asamblea General en 1945 y 1948, respectivamente. (Naciones Unidas. s. f.)

La forma más conocida de clasificar los derechos humanos es la que describe su evolución histórica, es decir el orden temporal en el que se han ido reconociendo diversos asuntos en la vida humana en diferentes tratados y documentos de las Naciones Unidas, (i) Los *DDHH de primera generación* son básicamente *civiles y políticos*, tratan de la libertad para participar en la vida política y sirven para proteger al individuo de abusos por parte de las autoridades estatales. (ii) Los *DDHH de segunda* son fundamentalmente *económicos, sociales y culturales* y aseguran a la ciudadanía que merecen las

mismas condiciones y el mismo trato, estos derechos protegen el rol social de las personas; (iii) *Los DDHH de tercera generación o de los pueblos* por su parte nacieron para impedir que se repitieran los horrores de la II guerra mundial, el objetivo es buscar la unidad, el respeto y la colaboración mutua entre las naciones con el fin de alcanzar altos niveles de bienestar; Estos derechos protegen a la nación y a sus ciudadanos y ciudadanas como colectividad, reclaman tanto derecho de los pueblos a la autodeterminación como a al disfrute de un medio ambiente sano y a la paz nacional e internacional (Ibarra, 2018).

Como afirma Ramos Pascua (1998) pocos conceptos suscitan los movimientos de reivindicación en su defensa como lo hacen los derechos humanos. Sin embargo, aunque es indiscutible su prestigio y popularidad, a la idea univerzalisante de los derechos humanos no le faltan críticos (aunque no entraremos a analizar profundamente la cuestión aquí) las más conocidas son estas tres:

La crítica tradicionalista que acusa a la doctrina de los derechos humanos de constituir una pura abstracción, un artificio teórico ajeno a la realidad, que pretende imponerse al curso natural de las cosas, que es el marcado por la tradición de cada grupo humano.

La crítica marxista o también denominada *crítica de la universalidad*, que considera los DDHH instrumentos al servicio de los intereses y condiciones de desarrollo de una determinada clase social, reflejando en realidad las condiciones de desarrollo del tipo específico de organización económica propio de la sociedad capitalista .

Y finalmente la *crítica positivista* que es doble, en correspondencia con las dos grandes corrientes en que se bifurca esta tendencia de pensamiento sobre el Derecho: por un lado *el positivismo jurídico normativista* que la rechaza porque no cree que pueda haber derechos que no hayan sido concedidos por las leyes positivas; es decir, que no hayan sido concedidos, en último término, por el poder político del Estado. Y por otro lado, *el positivismo jurídico realista*, que rechaza la idea de los derechos humanos por tratarse de una construcción metafísica, en el sentido de acientífica, que no es posible verificar mediante la experiencia.

4.2. Desarrollo

Siguiendo a Boni Aristizábal (2014), lo que se entienda por desarrollo es una cuestión que no admite una única respuesta; para algunas personas puede significar prosperidad, un crecimiento de los ingresos individuales o colectivos, o de un acceso justo a los recursos materiales o a los mercados, para otras personas el desarrollo puede ser entendido como cambio, para otras liberación de la opresión, para otras es una construcción occidental y hay quien lo entiende como la ampliación de lo que las personas pueden hacer y ser, es decir sus libertades reales u oportunidades reales o, según la terminología del enfoque, sus capacidades.

De manera muy simplificada, se puede decir que existe una versión donde la visión del desarrollo tiene como objetivo final conseguir un buen crecimiento económico, visión de la que el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial se han erigido en comandantes a través de programas de ajuste estructural y de políticas monetarias, cultivando con harta frecuencia la confusión entre crecimiento económico y desarrollo humano (Acebal Monfort, Fernández Aller, & Luis Romero, 2011). Y otra manera diferente de entender el desarrollo es pensar que su objetivo es expandir lo que las personas son capaces de hacer o ser, en la que toda idea de progreso y toda aspiración de desarrollo está al servicio

del ser humano, destinatario de todo ello y verdadero protagonista de la historia (Casquete de Prad & Margenat Peralta, 2013)

4.3. Derechos humanos y Desarrollo humano

Desde la década de los 90's del siglo XX, en el seno de la ONU, los DDHH se constituyeron como una prioridad en todos los programas de las Naciones Unidas, incluido el de desarrollo, que para 1997 se transformó en tema prioritario en la estructura de ONU (Acebal Monfort, Fernández Aller, & Luis Romero, 2011).

Esta doctrina que integra desarrollo y derechos humanos, implica el rechazo de la coartada del desarrollo en nombre de la cual se pretende diferir el respeto a la persona y a sus libertades en espera de un crecimiento económico (Dupuy, 1984 citado en Gómez Isa, 1999). El enfoque de desarrollo humano mantiene a las personas en el centro (en lugar de, por ejemplo, el PIB per cápita) y su calidad de vida como objetivo final, respeta las opciones y libertades de los seres humanos y busca ampliar las capacidades y oportunidades para todos (Chapman, 2005).

Y aunque la perspectiva del desarrollo humano es totalmente coherente con el enfoque de derechos humanos, los adelantos en materia de desarrollo humano no siempre vienen acompañados de progresos en la realización de los DDHH y, por consiguiente, es posible que una visión de desarrollo que se limite exclusivamente al desarrollo humano no refleje la vulnerabilidad estructural de personas y colectivos dentro de una sociedad (Borja Segade, García Varela, & Higdalo Lorite, 2011).

El desarrollo humano y los derechos humanos se aproximan suficientemente en cuanto a motivaciones y preocupaciones para ser compatibles y congruentes, y son suficientemente diferentes desde el punto de vista de su concepción y estrategia para complementarse entre sí provechosamente, y es que los indicadores de desarrollo humano y los indicadores de derechos humanos comparten algunos elementos pero son diferentes entre sí, reforzándose y complementándose (PNUD. 2000).

4.4. El Enfoque Basado en Derechos Humanos

El Enfoque de desarrollo basado en Derechos humanos (EBDH) está asentado en los valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos (Borja Segade, García Varela, & Higdalo Lorite, 2011). Además trata de integrar las normas, estándares y principios del sistema internacional de derechos humanos en los planes, políticas y procesos de desarrollo.

Con la incorporación del EBDH en la cooperación para el desarrollo, los derechos humanos pasan de ser un componente más del desarrollo a ser el objetivo del mismo. El fin último del desarrollo es la plena realización de los derechos humanos de todas las personas (Fernández Aller, 2009).

4.5. Características del EBDH

En línea con Fernández Amelia, Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite (2008), los elementos para la incorporación de este enfoque son: (i) vinculación con los derechos humanos (conocimiento), (ii) empoderamiento, (iii) participación y lenguaje y (iv) rendición de cuentas (transparencia).

4.5.1. Vinculación- conocimiento - incorporación con los derechos humanos

Un elemento fundamental supone conocimiento sobre los DDHH y en qué textos internacionales y nacionales están dispuestos para su efectiva protección, además de entender que las condiciones de los empobrecidos son el resultado de la negación activa de sus derechos por estructuras y procesos políticos, en relación con procesos sociales y económicos (Mander, 2010).

Es por esto que para la efectiva incorporación de este enfoque es necesario tener en cuenta el marco político, social, económico, legal y cultural donde se vaya a intervenir, para así llevar a cabo un cambio efectivo y transformador (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011). Así el diseño de las intervenciones no se describe en términos de necesidades, sino que identifica los problemas de las personas y su relación directa con la vulneración de los derechos humanos. Una vez identificado el derecho vulnerado y quiénes son los agentes de desarrollo con sus respectivos roles, especificar cuál es el grado exacto de vulneración de dicho derecho y cuáles son las capacidades de los titulares de derechos para exigir el cumplimiento de los mismos (Fernández, A., et al, 2016).

4.5.2. Empoderamiento

Otro elemento fundamental del desarrollo basado en este enfoque, es que pretende transformar las relaciones de poder existentes, corrigiendo las desigualdades, las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder, por ser estos los principales problemas que obstaculizan el desarrollo (Borja Segade, García Varela, & Higaldo Lorite, 2011).

Siguiendo a Chapman (2005), los derechos no pueden realizarse plenamente sin cambios estructurales y en las relaciones de poder en todas sus formas **en las que las personas y colectivos desafían al poder opresor y generan nuevas formas de poder “positivo”** ” (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011). Implica, además, la participación directa de las personas en las decisiones relativas a su propio desarrollo es lo que puede llamarse el “**poder vital**”. Por ello, el EBDH apunta a retar y transformar las formas opresivas de las relaciones de poder, así como a promover nuevas relaciones basadas en los valores de la solidaridad, la equidad, la dignidad y el bien común, garantizando un espacio protegido en el que los grupos favorecidos no puedan monopolizar los procesos, las políticas y los programas de desarrollo (OACDH, 2006).

4.5.3. Participación - Lenguaje

La participación activa y documentada de todas las personas en la formulación, aplicación y seguimiento de estrategias y líneas de acción es una característica esencial en el EBDH.

En este enfoque, se pasa de concebir a las personas como “beneficiarios de proyectos de desarrollo” a ciudadanos activos, con derechos y responsabilidades (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011).

Las personas participan en tres dimensiones: Como *titulares del derecho*: a quienes va dirigido el proyecto y que deben ser activas y protagonistas del propio cambio de desarrollo (Generalitat Valenciana, 2016). Como *titulares de responsabilidades*, en cuanto miembros de la sociedad y corresponsables/ garantes de los derechos de los demás y como *titulares de obligaciones*, si es a quienes compete respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los DDHH (Fernández, A., et al, 2008) dado que los DDHH no son principios éticos, sino normas legales, implican estas obligaciones para los Estados quienes han de respetarlos, protegerlos, realizarlos y proveerlos (Fernández Aller, 2009).

Además es muy importante tener siempre presente las capacidades y participación de todas las personas, asignando así diferentes roles para el proceso de desarrollo.

Para entender el rango de intensidades de la participación y su caracterización se emplea frecuentemente la escalera creada por Sherry Arnstein para evaluar los distintos grados de participación ciudadana (1969). Los más altos representan un mayor grado de poder de la ciudadanía. Los peldaños inferiores se consideran modelos de participación "engañosos", "no-participación" o sustitutos de una verdadera participación. Los peldaños de la zona media corresponden a un grado de "formulismo", que relaciona con el tokenismo y no llega a la etiqueta de "poder ciudadano", desde esta perspectiva, una incorporación del EBD supondría apuntar a la construcción de formas de participación en los últimos peldaños (Espinosa Seguí, 2011)



Ilustración 5 Escalera de participación Ciudadana de Arnstein
Fuente: Elaboración propia

4.5.4. Transparencia

Dentro de la misma organización que aplica el EBDH, se ha de replantear la propia estructura y formas de toma de decisiones. Son necesarias nuevas capacidades en el personal de la organización: análisis de políticas, incidencia, conocimiento del funcionamiento de las estructuras del Estado y sobre cómo interaccionar en las complejas coyunturas políticas, etc.; porque trabajar un EBDH que considera el poder supone también analizar las dinámicas de poder en la organización, sus estructuras internas y relaciones, se necesita nueva motivación, crear un sentimiento de vinculación a la lucha por los derechos, así como disposición para la discusión abierta y para afrontar las tensiones sobre valores, normas y visiones (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011). Todo ello pasa por favorecer la transparencia y, con ellos, la rendición mutua de cuentas.

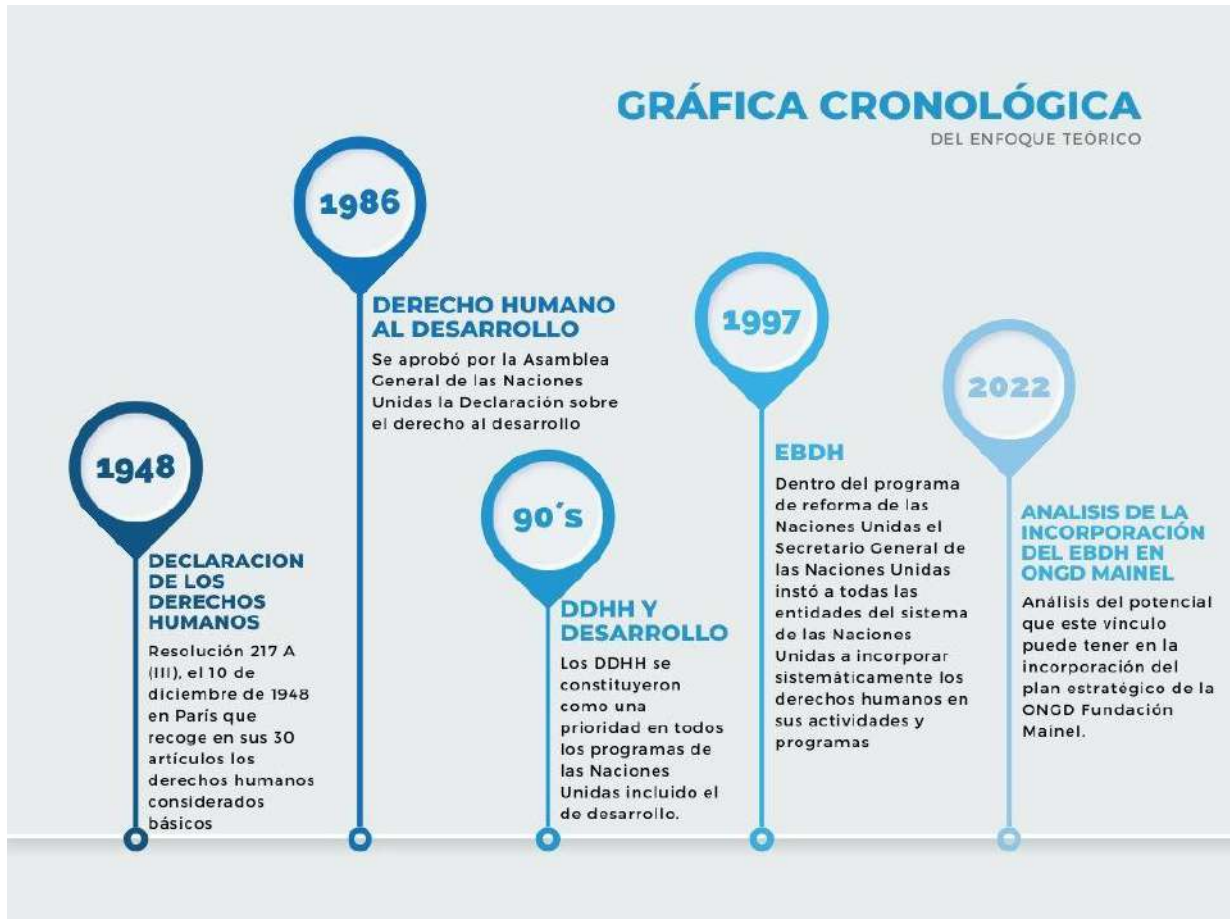


Ilustración 6 Gráfica cronológica del Enfoque teórico considerado para el análisis
Fuente: Elaboración propia

5. METODOLOGIA

El presente TFM se propone como un estudio de caso, ya que está orientado precisamente a analizar la incorporación del EBDH en la práctica de cooperación al desarrollo de la ONGD Fundación Mainel, en cuanto promueva el respeto, el fortalecimiento y la garantía de los DDHH formulando los diferentes objetivos, resultados y actividades (Plan estratégico) a la luz del EBDH y con el objetivo último de fortalecer las capacidades de los diferentes titulares como uno de los principales aportes del enfoque en cuestión (Aller, C.F., 2009).

Por la naturaleza y las características de este trabajo, el análisis se ha posicionado desde un paradigma constructivista-interpretativista, ya que como presenta Boni Aristizábal (2021) bajo este paradigma se busca comprender o reconstruir un fenómeno, a partir de los significados y experiencias de las personas, en este caso, los DDHH en el Desarrollo, aplicado en la estrategia que sigue la Fundación Mainel.

Para responder al objetivo de analizar, desde el EBDH, el plan estratégico de la Fundación Mainel y sus Estrategias país, y siguiendo a Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes (2011), a fin de tener una perspectiva amplia, se analizan las implicaciones para los distintos aspectos organizacionales de la Fundación Mainel: *Aspectos estratégicos, socios* (selección y relaciones con socios y con las administraciones, participación en redes, etc.), *Organización y gestión internas, procedimientos de planificación y gestión de programas, proyectos y acciones*.

5.1. Estrategia metodológica

Para hacer operativas estas implicaciones y lograr la consecución de los objetivos planteados, el análisis se realizó en diferentes fases. La primera fase de estudio y revisión bibliográfica, además de planificación, la segunda fase de recogida de información documental y recolección de datos, la tercera fase, entrevistas a los trabajadores y socios locales de la fundación Mainel para confrontar en la práctica la aplicación del EBDH y en la cuarta fase el análisis y elaboración de conclusiones.

Fase I. Revisión bibliográfica y elaboración de fichas

Evidentemente no se puede hacer un trabajo sin un contexto que lo determine, por lo tanto, esta primera fase tuvo dos momentos:

En primer lugar, utilizando la técnica de **revisión documental**, el autor recopiló, seleccionó y analizó diferentes documentos bibliográficos para obtener por un lado un marco teórico que sirviese de referente y una base de información clave sobre los Derechos Humanos y del EBDH en las organizaciones sociales. La selección de ésta amplia bibliografía ha proporcionado al autor los conocimientos teóricos-prácticos para aplicar el EBDH en las fuentes primarias analizadas.

Esta revisión bibliográfica se ha realizado a través de documentos encontrados en la web, documentación aportada durante las clases del Máster de cooperación y bibliografía obtenida en la biblioteca de la UPV. La revisión de documentación bibliográfica relacionada con el EBDH, permitió al autor del presente trabajo situarse en contexto y conocer el enfoque desde el que se va a analizar.

En segundo lugar, atendiendo a los objetivos del presente trabajo, y tras los hallazgos de la revisión bibliográfica se establecieron como referencia las categorías que se han destacado en el Marco teórico: *Conocimiento de los DDHH, incorporación del EBDH, Participación, lenguaje, poder/empoderamiento y transparencia*.

Con estos elementos claros se elaboraron 11 fichas de análisis (anexo I) de la incorporación del EBDH para poder implementarla en el análisis documental de la ONGD Fundación Mainel y en las entrevistas. Estas fichas han tenido como referencia principalmente la ficha de medición de la incorporación del EBDH de Bosch (2021) y *El Enfoque Basado en Derechos Humanos: Evaluación e indicadores* de Borja Segade, García Varela & Higaldo Lorite (2013).

En las 11 fichas se presentan 5 de las categorías propias del EBDH mencionadas previamente, cada una con una breve descripción de la categoría en mención y la forma de verificación con sus respectivas fuentes, por medio de la realización y aplicación de estas fichas el autor ha buscado comprender e interpretar si la ONGD Fundación Mainel incorpora el EBDH considerando las categorías.

Las fichas en cuestión abordan temas estructurales y ejecutivos de la fundación, a saber:

Dos fichas dentro de la categoría de *conocimiento de derechos humanos*, la primera tiene que ver con la formación sobre derechos humanos a los/as trabajadores/as de la organización (Titulares de Obligación) y la segunda sobre la formación sobre derechos humanos a los titulares de derechos y obligaciones.

Dos sobre la categoría *incorporación del EBDH*, una donde se mide la estrategia para la incorporación del EBDH y la defensa de los derechos humanos en las políticas, estrategias, planes y gestión de la Fundación además de verse volcado en los proyectos, así como la relación de la organización con los demás titulares. Y otra ficha por el que se analiza el grado de incorporación del lenguaje del EBDH en la organización.

Tres fichas sobre la categoría Participación entendido no sólo como un derecho, sino como una forma de transformación de las relaciones de poder, por lo tanto a través de una de las fichas se analiza la participación de todos los titulares en la toma de decisiones, otra para la participación de los socios locales y los titulares de derechos en los proyectos (identificación- diseño- ejecución) y por último combinando esta categoría con la siguiente que es transparencia, la participación activa de los titulares de derecho en las evaluaciones de los proyectos.

Dos fichas para analizar la categoría *Transparencia*, en donde se analiza si existen o no mecanismos para denunciar vulneración de los derechos humanos vulnerados de los/as trabajadores/as de la ONGD Fundación Mainel y la otra para la rendición de cuentas y transparencia de los informes anuales e informes de finalización de proyectos de forma participativa con todos los titulares.

Finalmente, una para la categoría *Empoderamiento*, para analizar la incidencia política, como parte de los resultados del proyecto.

El número de fichas por categoría no tiene necesariamente que ver con que una sea más importante que otras, dado que deben medirse por igual, pero en razón del tipo de análisis que se ha realizado, se ha considerado pertinente este número de fichas y su respectiva aplicación con el objetivo que arrojara los resultados esperados.

ANEXO I

FICHA DE ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DEL EBDH EN LA ONGD FUNDACIÓN MAINEL	
Categoría	Conocimiento de los DDHH
Indicador 1	Formación sobre derechos humanos a los/as trabajadores/as de la organización (Titulares de Obligación)
Descripción:	<p>La incorporación del EBDH supone un conocimiento sobre los Derechos humanos y en qué textos internacionales y nacionales están dispuesto para su efectiva protección por lo que, para ello es necesario que los trabajadores de la organización tengan el conocimiento sobre ello.</p> <p>Asimismo, el cambio que se debe de producir en la organización con el enfoque requiere además una transformación interna de manera colectiva como organización, pero también de manera individual en <u>cada trabajador/a</u>. Esa transformación va de la mano con la formación de <u>los mismos</u> sobre los derechos humanos y su defensa, así fortalecer las capacidades de las personas.</p> <p>Todo esto ayuda a generar procesos participativos dentro de la organización y enriquecer los debates</p>
Verificación	Comprobar la realización regular de talleres y/o envío a otras entidades para formación que pueden estar basando en un derecho humano en concreto o en los DDHH en general a los/as trabajadores/as de la entidad.
Fuentes de verificación:	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas a los/las trabajadores de la Fundación - Plan de formación de la entidad - Cursos sobre el conocimiento de los derechos humanos por los/as trabajadores/as. - Certificados de participación en talleres/ cursos de otras entidades. - Taller con los trabajadores de la ONGD Fundación Mainel.

Tabla 1 Modelo de Fichas para análisis

Fase II. Análisis de documentación y cruce de fichas

En esta fase se procedió a la técnica de revisión documental de la Fundación [se entiende como documento todo aquel material literario e informativo que existe en la organización según Corbetta, (2007)]. Esta revisión incluyó informes de algunos proyectos ejecutados por la Fundación: comunicaciones, artículos de Mainel y sobre Mainel, sitio web de la Fundación, algunas de las memorias anuales.

También muy aportante en el contexto de este análisis fue la participación del autor en el V Congreso internacional de Derechos humanos celebrado en Valencia, España en febrero de 2022 y cuyo promotor y principal organizador es la Fundación Mainel, según la página web oficial del congreso, éste y una exposición que le sucedió ha tratado precisamente de sensibilizar a los participantes sobre **Derechos Humanos y Educación**. Basados “en una visión de la educación para la ciudadanía global como un proceso que aspira a generar una conciencia crítica y transformadora, que conecta lo local con lo global, que tiene en cuenta las múltiples identidades que configuran al ser humano, en el que las personas se reconozcan como agentes de cambio que buscan la justicia social y climática”.



Ilustración 7 Afiche oficial del V Congreso internacional de Derechos humanos

Fuente: <https://derechoshumanos.mainel.org/wp-content/uploads/2021/08/Portada-Web.png>

Con los elementos aprendidos en la primera fase sobre DDHH y el EBDH, y sirviéndose de las fichas preparadas para el fin previsto, se procedió a la aplicación de las técnicas cualitativas que más se ajustaran al trabajo de análisis crítico. Este trabajo consistió en analizar la documentación de la organización relacionada con el plan estratégico.

De la lectura de los documentos físicos y digitales sobre el plan Estratégico o relacionado con él, las estrategias país y los documentos mencionados se elaboró una codificación con las cinco categorías señaladas previamente y en contraposición con las fichas que aportaran para un análisis más profundo.

	A	B	C	D
	CODIFICACIÓN DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL PLAN ESTRATÉGICO			
1				
2	CODIGOS	CITA	COMENTARIO	DOCUMENTO
3	Empoderamiento, Participación, Conocimiento de los DDHH, Incorporación del EBDH	Reforzar, mediante la coordinación de diversas acciones tanto bilaterales como multilaterales, la lucha contra la pobreza y la marginación, el desarrollo sostenible, la promoción y defensa de los Derechos Humanos, la paz y la democracia, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, a fin de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la agenda 2030		ESTRATEGIA-PAIS-BOLIVIA.pdf
4	Empoderamiento	Gobernanza democrática: el fortalecimiento de instituciones locales y la potenciación de las organizaciones de la sociedad civil son una parte importante de nuestro trabajo en Bolivia	Incidencia política	ESTRATEGIA-PAIS-BOLIVIA.pdf
5	Empoderamiento	Facilitando educación, formación y oportunidades para que todas las personas se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo, cultivando una actitud emprendedora		Plan-Estrategico-Mainel 2019-2022.pdf
	Empoderamiento	Hemos primado dar respuesta a las necesidades de colectivos cuyos derechos son vulnerados, ya que confiamos plenamente, y así lo vamos a seguir haciendo, en nuestras contrapartes locales y en su conocimiento directo de las carencias y necesidades de la población beneficiaria que ellos atienden		Plan-Estrategico-Mainel 2019-2022.pdf

Tabla 2 Pantallazo de la matriz de codificación de la Documentación Mainel

DOCUMENTO	CODIGOS
Plan-Estrategico-Mainel 2019-2022.pdf	-T
Etiquetas de fila	Cuenta de CODIGOS
Transparencia	7
Empoderamiento	4
Lenguaje	3
Incorporación del EBDH	2
Participación, Formación	2
Participación	2
Incorporación del EBDH, Conocimiento de los DDHH, Formación	2
Participación, Empoderamiento	1
Lenguaje, Participación	1
Formación, Incorporación del EBDH	1
Empoderamiento, Participación	1
Formación, Conocimiento de los DDHH, Incorporación del EBDH	1
Incorporación del EBDH, Formación	1
Formación, Empoderamiento	1
Formación	1
Empoderamiento, Formación	1
Lenguaje, Incorporación del EBDH	1
Total general	32

Para "DOCUMENTO: Plan-Estrategico-Mainel 2019-2022.pdf", "CODIGOS": **Transparencia** aparece más a menudo.

Tabla 3 Análisis sobre las categorías en la documentación MAINEL

Fase III. Entrevistas

En esta fase una vez obtenida la información que dio lugar al enfoque teórico, que a su vez dieron origen a las fichas de medición de la aplicación del EBDH, se procedió a realizar entrevistas semiestructuradas a personal en sede de la fundación implicados en la estrategia y para la respectiva confrontación en terreno se entrevistó a una muestra de los socios locales presentes en América Latina con el objetivo de confrontar los hallazgos en la revisión documental de la Fundación Mainel.

Siguiendo la clasificación de Miles y Huberman (1984) se tomó muestreo intencional y estratégico, por una lado empleados de la Fundación Mainel, el criterio para su selección ha sido en razón del tiempo que llevan con la institución, del cargo que ocupan y de su influencia directa en la elaboración y ejecución del plan estratégico de la Institución, también procurando aplicar un enfoque de género en el que se pueda considerar según las visiones de cada género la incorporación del EBDH, no solo en la estrategia como plan, sino también en el trabajo corriente de la organización.

Para las entrevistas se han seleccionado a 4 miembros de la Fundación Mainel, 2 mujeres y 2 hombres, y con distintos perfiles dentro de la fundación como fueron: el presidente, la directora, la directora de comunicaciones y EpDyCG y uno de los técnicos de cooperación al desarrollo.

También se entrevistó a 6 profesionales de entidades socias locales que tienen implicación con las estrategias país de la ONGD. Fueron estas: **La Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP)** de Guatemala, **La Asociación Civil AYNI** de Bolivia y **La Fundación Carvajal** de Colombia, Estas tres organizaciones fueron seleccionadas en razón al tiempo que llevan ejecutando proyectos con la fundación Mainel y del impacto que estos han tenido en sus respectivas regiones; las entrevistas utilizadas para estudio fueron de tipo semiestructurada, ya que se realizaron con base a un guion que abarcaba las temáticas a desarrollar; es decir, que los temas se fueron planteando como una conversación y de manera oportuna (Corbetta, 2007). Este tipo de entrevista permitió que él o la entrevistada respondiera con mayor libertad y naturalidad conforme se abordaban las temáticas.

A continuación, según la ética de la investigación se presenta la tabla de codificación de las entrevistas para garantizar el anonimato de los participantes:

Persona entrevistada	Género	Fecha de la entrevista	Código
Entrevistado 1 Fundación Mainel	M	2-mayo-2022	E1FM
Entrevistado 2 Fundación Mainel	M	10-mayo-2022	E2FM
Entrevistado 3 Fundación Mainel	H	16-mayo-2022	E3FM
Entrevistado 4 Fundación Mainel	H	4-junio-2022	E4FM
Entrevistado 1 Socio local FUNDAP	H	8-Junio-2022	E1SLF
Entrevistado 2 Socio Local FUNDAP	M	8-Junio-2022	E2SLF
Entrevistado 3 Socio Local FUNDAP	M	8-Junio-2022	E3SLF
Entrevistado 1 Socio local AYNI	H	15-Junio-2022	ESLA
Entrevistado 1 Socio local FUNDACIÓN CARVAJAL	H	22-Junio-2022	ESLFC1
Entrevistado 2 Socio local FUNDACIÓN CARVAJAL	M	22-Junio-2022	ESLFC2

Tabla 4 Codificación Entrevistados

Fase IV. Análisis de evidencias y elaboración de recomendaciones

La información obtenida a partir las distintas técnicas ha sido triangulada en excel con el fin de corroborar o contrastar los hallazgos en las entrevistas, este ejercicio permitió reducir sesgos y aumentar la comprensión de la información.

Fruto del proceso de obtención información y análisis de esta, se elaboraron los resultados, las conclusiones y recomendaciones dirigidas a la Fundación que se presentan a continuación, estas recomendaciones fueron extraídas de todo el análisis en su conjunto, partiendo de la revisión bibliográfica confrontándola con los elementos de las fichas y estas a su vez con las entrevistas.

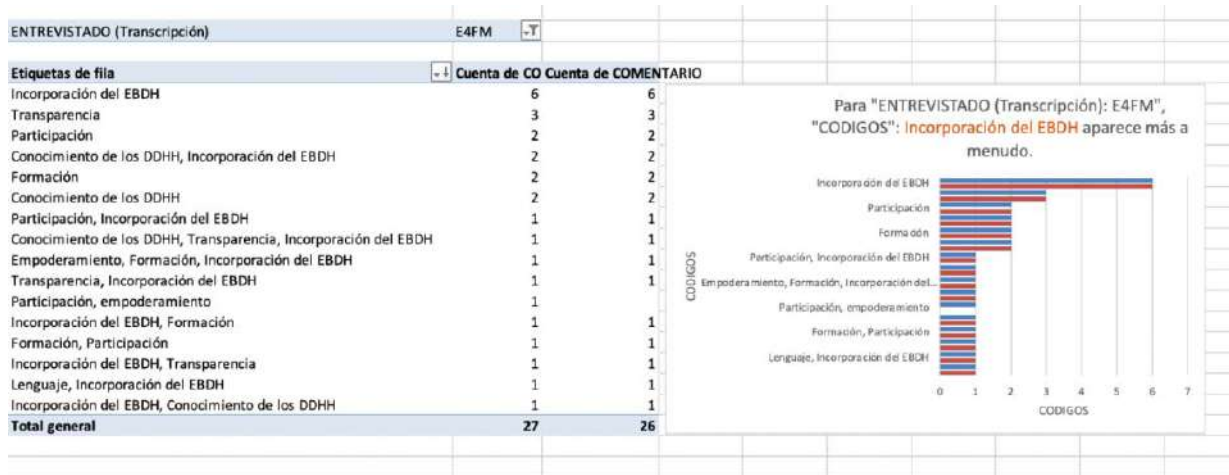


Tabla 5 Análisis de Códigos Matriz entrevistados

CODIFICACIÓN DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON LAS ENTREVISTAS A TRABAJADORES DE MAINEL			
CODIGOS	CITA	COMENTARIO	ENTREVISTADO (Transcripción)
Conocimiento de los DDHH	Se supone que sería como una base de legislación común a todos los seres humanos que apuesta por la dignidad de la persona.		E1FM
Conocimiento de los DDHH	en el presupuesto hay algo para formación, ósea, todos los años se contempla en el presupuesto. Lo digo, porque es como lo más formal si está en el presupuesto es que existe y luego la preocupación también de los trabajadores siempre hacemos uno o varios cursos,		E1FM
Conocimiento de los DDHH	Las personas humanas de suyo, que tienen derechos humanos, hagan lo que hagan, también tienen Deberes, hagan lo que hagan, Pero los derechos son, para todos. Evidentemente hay que respetar los derechos, son compatibles insisto con las obligaciones, con las responsabilidades.		E4FM
Conocimiento de los DDHH	odo un sistema legal construido por el sistema internacional. La partida de Declaración Universal de Derechos Humanos del 48, aunque hay antecedentes antes de la guerra y que intenta establecer un sistema global de muchas cosas, de gobernanza, pero no solamente gobernanza a nivel global		E4FM

Tabla 6 Pantallazo Codificación Entrevistas

Transversalmente se usó la técnica de la observación participante. Esta técnica de investigación cualitativa según Corbetta (2007), es una implicación directa en el contexto de investigación, o como en este caso de análisis, y la realidad que permite adentrarse y encontrarse de lleno en la interpretación. La observación participante en este contexto se llevó a cabo durante el tiempo que duro el ejercicio de las prácticas del máster llevadas a cabo en la Fundación por el autor de este trabajo durante 9 meses y que favorecieron una interacción más cercana con la situación estudiada, utilizando la observación como un instrumento de recogida de datos y análisis con una visión “desde dentro” de la Fundación Mainel.

El posicionamiento ético del autor, siguiendo a Pham y Jones (2006 en Summer y Tribe, (2008)) ha sido de reflexión y dialogo recíproco durante el proceso de revisión documental y contacto con los trabajadores de la Fundación, realizando además una observación lo más objetiva posible, atenta tanto a la documentación como a las entrevista para reflexionar más abiertamente sobre el objeto de estudio y como no, a lo largo del proceso repensar las distintas definiciones del EBDH y su aplicabilidad en la organización de la Fundación y en su relación con los socios locales que son quienes al fin y al cabo ejecutan los proyectos de cooperación internacional al desarrollo en los países del sur global.

Tanto en las entrevistas a trabajadores de la Fundación como a los socios locales, se explicó el objetivo de las misma, cómo se iban a tratar los datos y para qué iban a servir, así como también se pidió el consentimiento de las participantes para poder grabar el proceso para su posterior transcripción y tratamiento.

6. ANALISIS Y RESULTADOS

En el contexto del objetivo general, planteado para este trabajo, teniendo en cuenta los objetivos específicos y tras la presentación del caso de estudio y exposición del enfoque teórico, se presentan de manera conjunta los resultados respecto a la documentación analizada y la confrontación entre la estrategia que podría llamarse “en el papel” y las acciones realizadas propiamente dichas en el marco del Plan Estratégico de la Fundación Mainel, evidentemente, como resultado de la utilización de las fichas con las categorías y la posterior codificación permiten el presente análisis.

Como preámbulo, se ha de decir que varios autores, entre los que se cuentan Belda, Boni y Blanes (fecha), afirman que por la creciente literatura sobre el EBDH y la cada vez mayor incorporación de éste por las organizaciones de desarrollo, existe una gran diversidad sobre las formas de entenderlo, por lo tanto, no puede decirse que exista una guía o una medida que pueda determinar con certeza la incorporación o no del EBDH en este caso concreto en la fundación Mainel. Sin embargo, con el auxilio del enfoque teórico y las fichas que han servido de referencia, se ha podido establecer que la Fundación Mainel presenta directamente el Enfoque basado en derechos humanos como una de sus dimensiones en el plan Estratégico plurianual.

El autor ha presenta, según la clasificación que se ha establecido por categorías el resultado del análisis respecto a cada una de ellas:

6.1. Formación

Una de las estrategias importantes de la ONGD fundación Mainel en el plan estratégico es impulsar la formación continua, tanto para el personal laboral como para el voluntario en enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) destinando para ello financiación estable y prefijada dentro del presupuesto anual de la Fundación (Fundación Mainel , 2020 (d)). Sin embargo, ninguno de los trabajadores entrevistados manifiesta haber recibido formación específica en EBDH, eso si, “en el día a día hablamos de que tenemos que hacer un mundo mejor basado en los derechos humanos” (E1FM).

Se favorece y motiva la participación en espacios de formación que organizan otras entidades o la Coordinadora Valenciana Organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (CONGD), pero en la ONGD Fundación Maienl no se ha ejecutado de una manera organizada y coordinada para todos los empleados y voluntarios esta propuesta que se planteó en el plan estratégico. A este respecto el entrevistado E4FM afirma: “la formación interna en la Fundación ha tenido épocas digamos, más intensas y menos intensas y también depende mucho de los ritmos de trabajo”; pues bien, este bienio no ha sido favorable para esa formación considerando que un factor determinante para ello ha sido todo el contexto condicionante de la pandemia del Covid 19, por lo que este objetivo se ha trasladado a la participación en cursos que ofrecen entidades externas, espacios a los que se anima a participar a los trabajadores.

En esta misma categoría se ha constatado que, así como una de las políticas de la Fundación Mainel es la promoción de los derechos humanos, también lo es para las organizaciones socios locales con las que se está trabajando, este interés en la formación se presenta como prioridad y no simplemente como parte del discurso. Esto se evidencia en las entrevistas y en la revisión sobre todo de sus páginas web; no obstante, y aunque las tres organizaciones tomadas como muestra, Fundación Carvajal, AYNI y FUNDAP, tienen dentro de sus propuestas programas de formación, se evidencia carencia de formación específica en EBDH.

Se aprecia el conocimiento suficiente de parte de los trabajadores entrevistados y socios locales, titulares de obligaciones sobre los DDHH respecto a los textos internacionales y nacionales en los que están dispuestos y el conducto para su efectiva protección, tanto dentro de las organizaciones como en relación a los titulares de derechos para así fortalecer sus capacidades.

El conocimiento que presentan los entrevistados es clave, ya que el conocimiento de los derechos humanos por parte de los titulares es esencial para la incorporación del EBDH, para que tanto los titulares de derechos puedan reivindicarlos a través del conocimiento de estos como los titulares de obligaciones para que los puedan asumir, promover y proteger.

6.2. Participación

Se aprecia a propósito de la elaboración, tanto del Plan Estratégico plurianual como del plan operativo anual y las Estrategias país, que se realiza contando con la implicación de distintos colectivos en el seno de la Fundación (Patronato de Gobierno, comité directivo, personal técnico, voluntarios). Así lo confirman los trabajadores entrevistados, “se hizo una consulta con los compañeros, con los empleados de la Fundación Mainel para ese plan” (E3FM), quienes identifican y analizan la situación actual tanto de España como de los países donde trabajan, y con base a eso, constituyen una serie de objetivos con sus correspondientes estrategias, siempre desde los principios de intervención, los cuales son priorizados desde múltiples situaciones como pobreza y discriminación en el mundo, especialmente en relación con la mujer (Fundación Mainel , 2020 (d)).

Cabe recordar que la participación al interior de las organizaciones es evidentemente uno de los componentes centrales del EBDH y no solo de cara a los titulares de derechos, sino también dentro de la organización. En este sentido se debe considerar que la organización y gestión internas de la ONGD Mainel, al constituirse bajo la fórmula jurídica de la Fundación, es más vertical; “siempre se ha dicho que las fundaciones son más verticales y las asociaciones más horizontales en ese sentido la Fundación es gobernada por su Patronato y quien toma las decisiones en su Patronato” (E4FM), con todo y considerando a la estructura jerárquica propia de Fundación se puede evidenciar en la política y gestión de la ONGD según la escalera de Arnstein (1969) el tránsito de formas de participación de baja intensidad (consultas, provisión de información, etc.) a **formas de alta intensidad** (McGill, 2010 citado por Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011), “es una Fundación muy transparente, muy abierta y donde todos los trabajadores tienen mucho que decir y qué hacer”(E1FM).

El entrevistado E2FM expresa: “hay un clima de escucha entre nosotros, la estructura de Maniel es rígida porque está el Patronato, el Comité directivo y luego los trabajadores, pero tenemos un Patronato muy implicado y que trabaja codo a codo y al mismo nivel con el equipo directivo con él y con el resto de del equipo. Entonces diría que, aunque sobre el papel sí que hay una jerarquía en la toma de decisiones participamos todos por igual”.

Por su parte otro de los trabajadores entrevistados afirma,

“En el día a día, además nosotros tenemos reuniones mensuales donde reunimos dirección, técnicos y Patronato y ahí se discuten cosas, generalmente se plantean lineamientos, si nosotros tenemos alguna ocasión, tenemos la libertad de poder decir mira y si mejor, hacemos esto otro” (E2FM).

Por lo tanto, los procedimientos de planificación y gestión de programas, proyectos y acciones, siempre se realizan contando, por lo menos, con la participación de los trabajadores de la organización y en

contacto con los socios locales quienes a su vez son quienes está más implicados con los titulares de derechos.

De acuerdo entonces al análisis documental se pudo identificar que la ONGD Fundación Mainel, siguiendo los Estatutos que recogen su principal y general orientación desde la fundación en 1990, también el Código de Conducta de la Fundación, donde también se desarrolla y explicita su adhesión al Código de Conducta de la CONGDE, teniendo en cuenta las indicaciones del Plan de Igualdad y el Plan de Voluntariado, los Objetivos de Desarrollo sostenible, así como las necesidades de los países donde están trabajando sus socios locales, prepara de manera participativa y proyecta con cierta periodicidad su estrategia de trabajo en los campos donde tiene su acción.

Aunque faltan mecanismos de participación impulsados y respaldados en el plan estratégico que brinden herramientas y favorezcan mas integralmente la participación de cada uno de los titulares.

6.3. Lenguaje

Como se expuso en el enfoque teórico de este trabajo, una las categorías esenciales para el EBDH es la utilización de un lenguaje específico, entre lo que se destaca el paso de identificar a las personas como “beneficiarias” y los otros agentes de desarrollo en cuanto la titularidad, responsabilidad y obligación respecto a los derechos (Belda Miquel, Boni Aristizábal, & Peris Blanes, 2011). Así los *beneficiarios* pasan a ser los titulares de derechos; el Estado, titular de obligaciones; y las personas que forman parte de la sociedad (como la familia, organizaciones sociales, civiles, no gubernamentales...) los titulares de responsabilidades (Borja, S.C., García V.P. & Higaldo, L.R., 2011).

En el análisis desarrollado en la Fundación Mainel se puede establecer que el lenguaje no está aprehendido de manera especial en la documentación, un ejemplo de ellos es el documento Plan estratégico que referencia como beneficiarios a los titulares de derechos en dos ocasiones y en la muestra de las estrategias país analizadas: Bolivia 2 veces, Guatemala 3 y Colombia 4 respectivamente.

Cabe mencionar que, por otro lado en las entrevistas, los trabajadores y los socios locales se refieran casi por completo a los distintos titulares como el EBDH sugiere. Por un lado, la exigencia del cambio de vocabulario en la presentación de los proyectos que exigen las administraciones públicas y por otro, que en el medio donde se mueve la organización la exposición a este tipo de lenguaje, puede incidir en que el lenguaje este aprehendido, sin embargo, pone en evidencia la necesidad de una formación específica en el EBDH, que implica no solo cambio de lenguaje, sino la cosmovisión que ese cambio produce. Resulta interesante que las palabras que aparecen con más frecuencia en los documentos internos analizados son palabras relacionadas directamente con el EBDH, como se puede apreciar en la siguiente nube de palabras que recoge en tamaño más grande las palabras más mencionas en la documentación analizada:

La emisión de este certificado de transparencia evalúa entre otras cosas, si:

- Aparece públicamente en su web la estructura de la ONGD, quién la dirige y cuáles son sus estatutos.
- Aparecen públicamente en su web los colectivos y entidades que apoyan formalmente la labor de la ONGD, tales como su base social (personas socias, donantes y voluntarias), sus principales financiadores o las redes a las que ésta pertenece.
- Aparecen públicamente en su web las cuentas y memorias anuales de la ONGD con información de la actividad realizada y sus resultados.
- La ONGD fomenta la buena gestión en el funcionamiento de su órgano de gobierno.
- La ONGD dispone de mecanismos para una adecuada gestión de las personas que trabajan en ella.
- La ONGD cuenta con protocolos que fomenten la buena gestión en las relaciones con las organizaciones socias locales con las que trabaja, las redes a las que pertenece y otros grupos de interés.

La expedición positiva de este certificado de transparencia está en línea con la categoría que determina que la ONGD debe rendir cuentas ante todos los titulares, de obligaciones y de derechos, a través de la auditoría de cuentas y toda información relevante de la entidad y de los proyectos. Y toda esa información deberá de ser comprensible para todos los titulares.



Ilustración 9 Certificado Sello de transparencia Fundación Mainel

Fuente: https://webtransparencia.coordinadoraongd.org/certificado/?ongd_id=256

Un aspecto relevante en esta categoría está relacionado con los socios locales en el que hay que destacar el valor que éstos dan a las relaciones igualitarias que desde la Fundación Mainel se promueven. Queda en evidencia en las tres entrevistas realizadas a AYNÍ de Bolivia, Fundación Carvajal

de Colombia y FUNDAP de Guatemala, que “con la Fundación las relaciones son cálidas, transparentes (E1SLF)

“La Fundación Mainel siempre ha sido un par, nunca ha sido una relación diferente. Es una relación de articulación, de trabajo, de poder y cuando no se conocen pues muchas cosas por temas de léxico o de normativa española ha sido, como todo un tema de trabajo y entendimiento colaborativo (ESLFC2).

No obstante se ha constatado que, aunque se cumplen con los requerimientos de evaluación pedidos por las administraciones públicas y demás donantes, la organización no realiza ninguna actividad en los proyectos o en la sede de la fundación para la devolución pública de resultados con el resto de los titulares de derechos y de obligaciones, ni espacios participativos para analizar los resultados de los proyectos, ya sea de manera individual o al final del año en la elaboración de la memoria anual, eso es lo que indica el análisis de la página web y las entrevistas tanto con los trabajadores como con los socios locales.

En el EBDH la comunicación y participación de la Organización con el resto de los titulares es un elemento esencial ya que estos elementos mencionados no solo deben ir vinculados a una rendición de los gastos financieros, sino que debe comprender también dimensiones como la participación de los actores, la eficacia y el impacto del desarrollo.

Al finalizar los proyectos, los socios locales sí que hacen este ejercicio de comunicación con los titulares de derechos. En efecto, de la muestra tomada los tres coinciden prácticamente en la evaluación continua y el papel protagónico de los mismos, pero en este caso concreto, esta categoría exige que la ONGD rinda cuentas ante todos los titulares, de obligaciones y de derechos, tanto de la auditoría de cuentas como de toda información relevante de la entidad y de los proyectos, y que toda esa información sea comprensible y asequible para todos los titulares.

6.5. Empoderamiento-Incidencia política

La incidencia política, es por mucho, una de las características más importantes del EBDH, al ser un pilar fundamental para la repolitización de las relaciones de poder entre los titulares.

Tras revisar y analizar la documentación y entrevistar a los socios locales, se ha podido establecer que muchos de los proyectos ejecutados en asocio con Mainel trabajan con autoridades locales y tienen en cuenta también las formas de Gobierno local y nacional llevando en no pocas ocasiones a impactos de verdadera incidencia y transformación que ha posibilitado el empoderamiento de los titulares de derecho para conseguir una protección y garantía de estos.

Es el caso por ejemplo con socio local FUNDAP en Guatemala, donde se ha promovido la creación de cooperativas educativas en comunidades muy lejanas en donde no existe o no existía el servicio de educación secundaria y a través de la conformación de una cooperativa los titulares de derechos han logrado gestionar subsidios estatales y municipales; otro ejemplo ocurre en Bolivia, con el socio local AYNI, allí, “se trabaja con organizaciones indígenas para que ellas a su vez hagan cabildeo o lobby, en los municipios ¿Y qué es lo que se ha logrado hasta ahora? se ha logrado que generen leyes municipales, por ejemplo, el empoderamiento de los titulares de derechos con el apoyo de Mainel ha repercutido en auténtica incidencia política” (ESLA) también Fundación Carvajal en Colombia: “nosotros sí que formamos asociaciones locales, les enseñamos a hacer esa incidencia a nivel local. Estos son grupos legalmente organizados, legalmente instituidos (ESLFC1).

La Fundación Mainel integra en su trabajo políticas, programas, objetivos y acciones de cooperación, la promoción de los derechos humanos, especialmente la educación, y, como los derechos son interdependientes, es difícil trabajar centrándose en uno de ellos sin impactar las relaciones con otros derechos.

Sin embargo la incidencia política no es un objetivo marcado en el plan Estratégico, como así lo reconocen los mismos trabajadores de la organización: “No solemos trabajar en Mainel en incidencia política” (E1FM) “La gobernanza democrática es algo que nosotros no tocamos por estrategia, o sea, no nos involucramos en temas de índole política, incidencia política, ahí es donde creo que estamos fallando las ONG´s en particular, porque se sensibiliza y se abre los ojos a la población civil, pero no nos estamos enfocando en sensibilizar a los Estados, a los titulares de obligaciones” (E3FM).

Al no ser una prioridad no se cuentan con informes o documentos relacionado con acciones de incidencia política en un determinado territorio, los testimonios recogidos en este aspecto se han tomado de las entrevistas con los socios locales.

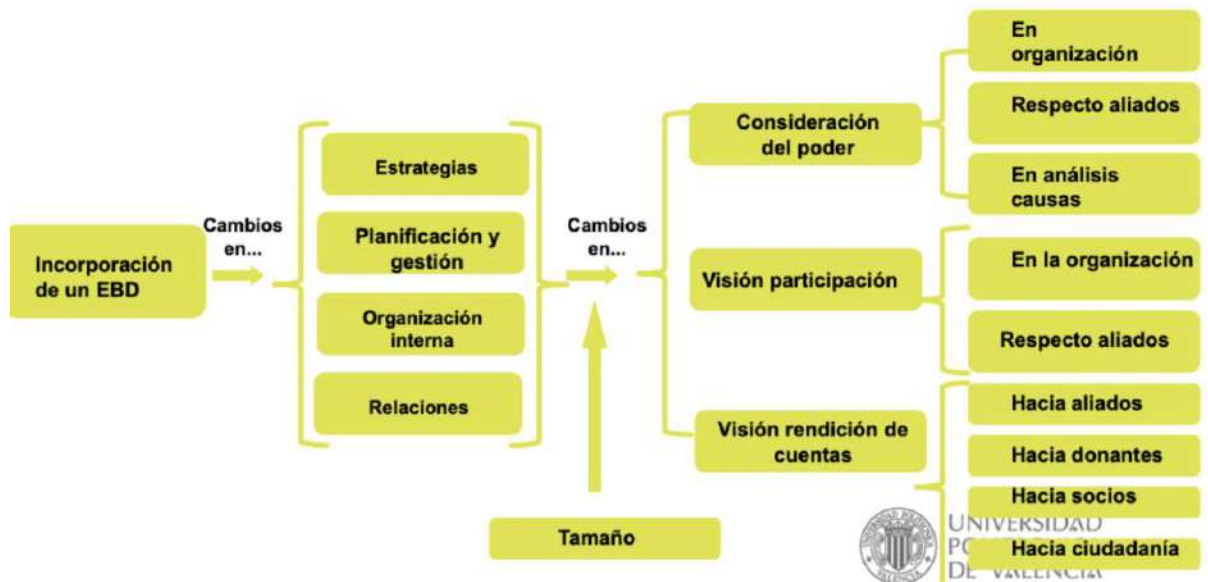


Ilustración 10 Incorporación del EBD en las organizaciones sociales.
Fuente. Boni (fecha)

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado se van a recoger las principales conclusiones que el autor ha obtenido del análisis crítico y las recomendaciones que da a la organización.

El interés del autor de este trabajo fue, por un lado, identificar y comprender qué es el EBDH y, por otro lado, analizar la transversalización del EBDH en los aspectos estratégicos de la ONGD Fundación Mainel. Los objetivos propuestos se han cumplido: por un lado, se ha comprendido el enfoque basado en derechos humanos (OE1) y en relación a analizar la transversalización del mismo en la estrategia de la Fundación Mainel (OE2), también ha sido logrado.

Para el autor queda claro que el EBDH no es solo un enfoque más dentro de las teorías actuales de desarrollo: es definitivamente un marco de referencia de los procesos de desarrollo a nivel mundial que tienen como su marco conceptual los estándares internacionales de derechos humanos y que finalmente establece como objetivo principal del desarrollo el pleno ejercicio de los derechos humanos de todos los titulares de derechos.

Es desde la década de los años noventa cuando se ha fortalecido la interrelación cada vez mayor entre los DDHH y la cooperación al desarrollo, evidenciándose el gran potencial que este vínculo puede tener para una mayor garantía y protección de los titulares de derechos y el aumento de sus capacidades, la protección por parte de los titulares de obligaciones y un marco claro para los titulares de responsabilidades, todo esto haciendo más efectiva la lucha contra las desigualdades sociales, el empobrecimiento y la vulneración de los derechos humanos de las personas más desfavorecidas.

El EBDH es importante porque no coloca el empobrecimiento y las injusticias en nociones abstractas como sociedad o consecuencia de la globalización, sino que pone el foco en la consecución de los derechos humanos en su correspondiente titular de obligaciones.

El autor ha concluido que, como organización, la Fundación ONGD Mainel, tiene visión estratégica. Esto ya está directamente explicitado en el hecho mismo de que tiene un plan estratégico integrado, enmarcado en la misión y visión de la institución, que recoge la planificación financiera, estratégica y organizativa para abordar sus objetivos y alcanzar su misión de futuro.

En respuesta a una de las preguntas objetivo sobre si en Fundación Mainel se comprende el EBDH, esto es, trabajadores y voluntarios, he de decir que, en efecto, transversaliza en su plan estratégico los DDHH, posibilitando que se integran en sus dos ámbitos de actuación, especialmente el de solidaridad relacionada con la cooperación al desarrollo. Sin embargo, no podría decirse que tiene integrado plenamente el EBDH, por todas las características que este obliga. Y es que, el hecho de pensar las cosas desde el EBDH permite percibir de manera distinta, sobre todo, las relaciones de poder; lo que quizás no ocurre, si se observa desde un enfoque meramente funcionalista o de búsqueda de resultados, compone también un cambio de orientación no solo en las intervenciones de desarrollo, sino en la propia estrategia de la organización.

Otra de las preguntas era: ¿Se establecen pautas claras para la incorporación del EBDH en la estrategia de la Fundación Mainel y posterior seguimiento y evaluación?

En términos generales y considerando cada una de las características del EBDH presentadas en el enfoque teórico, Mainel posee mucho potencial, incorpora los principios, valores y normas de los derechos humanos, trabaja con sus componentes y se sitúa dentro de un entorno participativo, inclusivo y transparente; promueve el empoderamiento, trabaja en asociación con otros tanto en España como

en los países del sur donde actúa y asegura la transparencia y rendición de cuentas. Sin embargo, en referencia a los resultados obtenidos del análisis, el autor destaca tres de ellos, enmarcados en las categorías expuestas en el enfoque teórico:

En primer lugar, frente a otra de las preguntas que marcaron el hilo de este trabajo (si tiene incorporado en lenguaje elementos formativos y elementos de participación basado en Derechos humanos en su estrategia país y estrategia plurianual), para empezar la transformación desde el Plan estratégico con su plan operativo anual, las estrategias país y las formulaciones de proyectos, Mainel debería tener más en cuenta **el lenguaje** propio del EBDH, ya que identificar a los distintos titulares implica un elemento importante en el fortalecimiento de capacidades; ahora bien, este cambio del lenguaje está precedido por **la formación en derechos humanos** para los/as trabajadores/as y voluntarios/as de la Fundación y ya que en el plan estratégico de la organización se han incorporado formaciones “para lograr una base social sólida y formada” (Fundación Mainel , 2020 (d)), entonces debe procurarse y actualizarse periódicamente, teniendo en cuenta que el punto más importante de esta formación en DDHH es que se trata de una pedagogía transformadora que busca el cambio de las estructuras de poder (Fernández Aller, 2009).

También un reto fundamental es la formación de los socios locales en estos enfoques, ya que muchos de ellos han ido desarrollando/aprendiendo de una manera empírica los distintos enfoques en función de los requerimientos. Pero la posibilidad de generar algún apoyo formativo, considerando, que estos enfoques son también propuestas desde el norte global vendría muy bien. En la recolección de evidencias sobra la aplicación de las características propias del EBDH; los socios locales lo pidieron directamente, como ellos mismos exponen:

“es que en Europa, donde España es cooperante, tienen mucho más desarrollados todos estos temas de enfoques: de derechos, de enfoque de género, el tema de no decir beneficiarios sino titulares de derechos ya te empieza como a generar, como otro desarrollo en la formulación. Sería interesante de parte de Mainel como un tema más a fondo, porque es algo que uno vive e implementa” (ESLFC2).

“Cabe un tema de oportunidad, de tener más formación para poder enriquecer también ese diálogo, de pronto abrir espacios precisamente para poder enriquecer esta técnica” (ESLF1)

Como bien lo reconoce uno de los entrevistados en Mainel, se avanzaría mucho si se les oferta espacios de formación en estos nuevos enfoques que van apareciendo, y no simplemente informándoles del requerimiento del donante en tal o cual término: “parte de nuestro trabajo con los socios es tomar sus propuestas, sus ideas, sus informaciones y plasmarlas dentro del enfoque, y en la medida en que sea posible, no solamente traducirlas, sino mejorarlas conceptualmente y estratégicamente” (E4FM).

Segundo, se evidencian relaciones de confianza y **participación** entre los miembros de los distintos niveles de la ONGD Fundación Mainel, además de encuentros semanales en donde se abordan y evalúan distintos temas entre los que se incluye la cooperación al desarrollo; siguiendo esta línea que ya hace parte de la organización se sugiere, de acuerdo a los resultados obtenidos, la incorporación de procesos participativos; por ejemplo un encuentro asambleario anual que refleje consenso, que co-evalúe, recoja opiniones, visiones, críticas, aportes de los titulares de derechos y socios locales, para analizar los aspectos positivos y negativos con las personas que han sido el núcleo de los proyectos. Esto podrá aportar sus visiones, potenciará la capacidad de acción efectiva de los titulares de derechos y su participación activa y documentada en la formulación, aplicación y seguimiento de los proyectos, contribuirá a promover la sostenibilidad de los proyectos y la eficacia de la ayuda, al pasar a una

estrategia basada en la construcción de capacidades locales, añadiendo el componente fundamental de **la transparencia**, característica muy importante del EBDH.

Aunque la elaboración de un plan estratégico es de suyo, propio de la Organización, en este caso Mainel, la participación activa de los titulares de derechos y de los socios locales puede ser muy aportante para elaboraciones estratégicas más integrales, que consideren todas esas opiniones y faciliten un enfoque más integrado dentro de la cooperación internacional o los proyectos culturales o de EpDyCG.

Tercero, explicitar la **incidencia política**, como componente importante dentro del **empoderamiento** en la estrategia y promoverla en los proyectos de cooperación, de tal manera que las acciones de la cooperación para el desarrollo vayan dirigidas a la construcción de una ciudadanía participativa y responsable. Esto potenciaría más a estos grupos vulnerables, para que puedan reclamar justicia como un derecho humano y no como obra de caridad (Fernández Amelia, Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2008). También, procurando al máximo que las intervenciones de cooperación se dirijan a fortalecer las capacidades de los titulares de obligaciones (trabajadores/as, voluntarios/as y socios locales) para que puedan proteger, respetar y garantizar los Derechos Humanos.

El EBDH puede ser visto simplemente como un enfoque más, dentro del abanico de enfoques de desarrollo presentes actualmente en la cooperación internacional, pero es quizá entre todos, el más integral, aún considerando las críticas de la que los DDHH son objeto. Considerarlo dentro de la estrategia de la organización implica que debe ser incorporado en todos los procesos, tanto en las políticas, como en la planificación y gestión de programas de la entidad. Así como hacerse presente en la relación de la organización con los demás titulares, replanteándose su rol como titular de responsabilidades.

Evidentemente estas recomendaciones, si la organización las recoge como válidas para la incorporación del EBDH en su estrategia, implican que en el próximo proceso de elaboración de definición de plan estratégico se cree una comisión que tenga representatividad de los distintos colectivos con los que trabaja y se proyecta la Fundación Mainel. Esta comisión de seguimiento participativa evaluará de continuo el trabajo que se realiza, trimestral o semestralmente y puede aportar sugerencias y correcciones y, muy importante, las opiniones que los titulares de derechos van aportando.

Ciertamente la figura y forma de la organización de Mainel como fundación es fija, pero por el análisis hecho, también es dinámica, por lo que podría permitirse establecer un mecanismo de evaluación, y podría decirse de control, que favorezca un planteamiento integral y holístico en torno a los derechos humanos. Dando importancia desde la base de la organización a los elementos fundamentales del enfoque como es la incidencia política, rendición de cuentas o la importancia de la participación activa y transformadora de todos los titulares para que formen parte de la toma de decisiones.

Considera el autor que con estas recomendaciones, se da respuesta al tercer objetivo planteado para el trabajo.

8. REFLEXIÓN CRÍTICA

Hoy por hoy el EBDH no está alejado del trabajo que realizan muchas organizaciones de desarrollo. Ese ha sido uno de los motivantes para la realización de este trabajo: se logra reconocer en el trabajo de ONGD's un genuino interés por la construcción de un mundo cada vez más humanizado y humanizante. Sin embargo, resulta un poco difícil poder determinar qué es y qué no es un trabajo de impacto con las comunidades con enfoque en derechos, pues durante mucho tiempo los discursos de los derechos humanos y del desarrollo han fluido por caminos diferentes, pues las organizaciones de derechos humanos se vinculan a movimientos y grupos de defensa de derechos, y las organizaciones de desarrollo a aspectos ligados al bienestar económico y social, y pese a que son casi 30 años desde que se empezó a analizar el desarrollo y su relación intrínseca con los Derechos humanos, sigue apareciendo como una prioridad para muchos organismos internacionales el crecimiento del PIB, la mejora de la economía aunque este desconectada de las personas. Por eso, elaborar un trabajo como el presente me ayuda a situarme, tener un marco de referencia sobre el desarrollo con mirada holística y humanizada,

Ha sido todo un descubrimiento para el autor, pese a que parece que es un tema bastante interiorizado en muchas personas y que los derechos humanos están publicitados ampliamente y los esfuerzos que como sociedad hoy se gerencian están encaminados justamente a procurarlos de una manera efectiva y no simplemente como parte de un discurso político o moda discursiva, que no siempre se tiene claridad de cómo hacerlos efectivos, procurar su promoción o defensa, de manera especial en quienes han sido víctimas tradicionales de estructuras de poder legales o ilegales que, continuamente, necesitan reivindicarlos, o deberían poder hacerlo.

Que las organizaciones sociales del norte trabajen en favor de los países del sur, parece una tarea loable y en efecto lo es, pero no es suficiente. Se requieren esfuerzos mucho más grandes por parte de organizaciones internacionales y multilaterales para que la garantía de los derechos humanos no parezca un favor concedido, sino lo que en verdad sean unas garantías innatas a todo ser humano.

Aun así, y a pesar de estar presentados como "el nuevo derecho natural", no deja de inquietarme también su pretensión de convertirse en únicos modelos de referencia (acudo aquí de alguna manera a las críticas referidas en el enfoque teórico respecto a la idea universalizante de los DDHH), y no porque carezcan de validez, porque la tienen en efecto, pero su declaración fue la consecuencia de una guerra en un contexto europeo, fue un acuerdo de países europeos o por lo menos del norte global en el que la cosmovisión de esta parte del mundo se posicionó y ahora se promociona como el adalid de lo que debe serse y hacerse, desconociendo en no pocas ocasiones, modos de vida completamente distintos, cosmovisiones del sur, algunas de las cuales pueden o no coincidir con las realidades dadas por ciertas y válidas en el norte global.

No obstante, y como ocurre con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que, pese a sus críticas, son un esfuerzo más o menos mundial que por lo menos convoca a fines comunes, la Declaración de los Derechos Humanos y su incorporación como marco y enfoque privilegiado de desarrollo también posibilita acciones más contundentes; por un lado, de sensibilización y responsabilidad a los titulares de obligación y responsabilidad y, por otro, de promoción y garantía de los titulares de derechos.

Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo que sirven de intermediarios entre los gobiernos del norte, como en este caso Mainel y las organizaciones sociales del sur llámese fundaciones, asociaciones, o gobiernos mismos, cumplen un papel muy importante, no solo como veedores de la gestión de los recursos tanto de los donantes como de los socios locales o los titulares de derechos,

sino en cuanto, con sus visiones de la realidad y su trabajo, hacen posible que la gran sociedad humana esté a la altura de los progresos en todos los órdenes que hoy vivimos.

Realizar un trabajo de fin de máster bajo la modalidad profesional de análisis crítico, si bien no tiene la rigurosidad de una investigación más profunda al aplicar algunas técnicas de recolección de datos, permite al autor formarse una idea del potencial y de las carencias de un proceso de desarrollo. No entrega una sentencia definitiva sobre la condición de verdad de sus resultados, porque evidentemente está atravesado por los sesgos propios de quien realiza el trabajo, pero la aproxima indirectamente señalando hasta qué punto pueden considerarse confiables.

El autor considera como un aporte personal el desarrollo de este trabajo, en cuanto favorece un mayor conocimiento del tema, tanto en DDHH como de su enfoque en los procesos de desarrollo y porque aporta a la organización algunas ideas o sugerencias que pudieran ser útiles para actuales o posteriores intervenciones.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Acebal Monfort, L.; Fernández Aller, C., & Luis Romero, E. de. (2011). *El enfoque basado en Derechos Humanos y las políticas de cooperación internacional. Análisis comparado con especial atención al caso español*. Red en Derechos.
- Belda Miquel, S., Boni Aristizábal, A., & Peris Blanes, J. (2011). *Conceptos e implicaciones de la incorporación del Enfoque Basado en Derechos en organizaciones de desarrollo*. València: Universitat Politècnica de València
- Boni Aristizábal, A. (2014). *El enfoque de las capacidades para el desarrollo humano*.
- Boni Aristizábal, A. (2021). *UT2 sesión 1 Presentación paradigmas, teorías y metodologías* [Diapositivas de PowerPoint]. Departamento de Ingeniería, Universitat Politècnica de València.
- Bordarampe, A. N., Cymment, P., Gerstenberg, B., Liwski, N., Rey, F., del Águila, S. de, & Mariana. (2008). *Enfoque basado en derechos humanos y cooperación internacional para el desarrollo* (Asociación Pro Derechos Humanos de España & I. S. I. Argonauta, Eds.; p. 63).
- Borja Segade, C., García Varela, P., & Higaldo Lorite, R. (2011). *El Enfoque Basado en Derechos Humanos: Evaluación e indicadores*. Red en Derechos.
- Bosch Castel, M. D. (2021). *El Enfoque Basado en Derechos Humanos y la cooperación internacional: análisis sobre la incorporación del enfoque a proyectos de derecho a la salud*. [Tesis de Final de Máster]. Universitat Politècnica de València.
- Casquete de Prad, M. L., & Margenat Peralta, J. M. (2013). El concepto de desarrollo humano integral en la doctrina social de la iglesia: de Juan XXIII a Benedicto XVI. *Proyección: Teología y mundo actual*, 283-304. Recuperado el 28 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4399095> [fecha de consulta: 19 de mayo de 2022]
- Chapman, J. (2005) Rights-Based Development: The Challenge of Change and Power. Advocacy Action Research Project, Working Paper 2. Action Aid.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid, McGraw Hill
- Cristobo, Matías. (2014). La crítica de Marx a los derechos humanos desde el pensamiento de lo político. *Andamios*, 11(25), 315-339. Recuperado el 28 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000200014&lng=es&tlng=es. [fecha de consulta: 1 de mayo de 2022]
- Esteban De La Rosa, G., & Ba Sow, C. (2016). La cooperación internacional al desarrollo en el sistema universal de los derechos humanos: los derechos humanos como marco para la comprensión de la cooperación internacional al desarrollo. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 5(1), 55–65. <https://doi.org/10.37467/gka-revsocial.v5.370>
- Espinosa Seguí, A. (2011). *Repositorio institucional de la universidad de Alicante*. Recuperado el Junio de 2022, de Escalera de la participación ciudadana Arnstein: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/16699>

- Fernández Aller. (2009). Marco teórico para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Los Libros de la Catarata.
- Fernández Amelia, J., Borja Segade, C., García Varela, P., & Hidalgo Lorite, R. (2008). *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid.
- Fundación Mainel. (2022). Obtenido de www.derechoshumanos.mainel.org: <https://derechoshumanos.mainel.org/presentacion/> [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]
- Fundación Mainel. (2022). Obtenido de www.mainel.org: <https://mainel.org/conocenos/historia/#:~:text=Mainel%20fue%20fundada%20en%201990,sobresalía%20por%20su%20formación%20profesional> [fecha de consulta: 4 de mayo de 2022]
- Fundación Mainel. (2021). Memoria 2020 Fundación Mainel, Solidaridad y cultura transformadoras. (2021). Obtenido de: <https://mainel.org/wp-content/uploads/Memoria-2020.pdf> [fecha de consulta: 4 de mayo de 2022]
- Fundación Mainel. (2018). *Plan estratégico 2019-2022*. <https://mainel.org/conocenos/transparencia/plan-estrategico/>
- Fundación Mainel. (2020a). *ESTRATEGIA PAÍS: COLOMBIA 2020-2022*.
- Fundación Mainel. (2020b). *ESTRATEGIA PAÍS: BOLIVIA 2020-2022*.
- Fundación Mainel. (2020c). *MEMORIA 2020 - 30º ANIVERSARIO*.
- Fundación Mainel. (2020 (d)). *Plan estratégico de Educación y Sensibilización para la Ciudadanía global 2020-2024*. Valencia.
- Gómez-Galán, M., Piscitello, D. P., & Ollero, H. S. (2013). *El enfoque basado en derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo*. Fundación CIDEAL.
- Gómez Isa, F. (1999a), "La Declaración Universal de los Derechos Humanos: algunas reflexiones en torno a su génesis y contenido", *Declaración Universal de Derechos Humanos en su Cincuenta Aniversario*, Universidad de Deusto, Bilbao, pp 17- 92.
- Generalitat Valenciana. (2016). *Guía para la transversalización del Enfoque de Género Basado en Derechos Humanos en la Cooperación Valenciana al Desarrollo*. Valencia, diciembre 2016.
- Haq, M. (1996). *Reflections on human development: how the focus of development economics shifted from national income accounting to people-centred policies, told by one of the chief architects of the new paradigm*. New York: Oxford University Press.
- Ibarra, M. C. (2018). *17 Tipos de Derechos Humanos*. Aula Mayor. Recuperado el 28 de abril de 2022, de <https://www.youtube.com/watch?v=YYqMja3nrU8> [fecha de consulta: 20 de mayo de 2022]

- Martínez De Bringas, A. (2016). Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación Internacional. Una mirada crítica desde América Latina. *Estudios Latinoamericanos*, 41. <https://doi.org/10.22201/cela.24484946e.2016.37.54721>
- Miluska, V. G., & Pocco, G. T. (2019). Sistema de evaluación reder y el plan estratégico de una institución privada confesional. *Apuntes Universitarios*, 9(2), 83-97. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v9i2.362>
- Muñoz, E. E., et al. (2015) La incorporación del enfoque basado en los derechos humanos en las políticas públicas de cooperación para el desarrollo: implicaciones para el caso español. Plataforma 2015 y más.
- Naciones Unidas. (s. f.). Derechos humanos. *Naciones Unidas*. Recuperado 20 de mayo de 2022, de <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights#:~:text=Los%20cimientos%20de%20este%20cuerpo,en%201945%20y%201948%2C%20respectivamente>
- OACDH (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos en la Cooperación para el desarrollo. Nueva York y Ginebra.
- Peña, J. M. (2006). Presentaciones. *Memorias 2005 Fundación Mainel*, 5. 26
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2002). *Informe de desarrollo humano 2000*.
- Ramos Pascua, J. A. (1998). La crítica a la idea de los derechos humanos. *Ponencia presentada en el II Congreso Internacional sobre Derechos humanos*, (págs. 871-872). Salamanca. Recuperado el 28 de abril de 2022 de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiByIHMqrX3AhWr4IUKHY-3BrwQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucm.es%2Findex.php%2FANDH%2Farticle%2Fdownload%2FANDH0101110871A%2F21031&usq=AOvVaw19MajcPysR-gyUi6ZM3kPh>
- Sánchez Galán, J. (S/F). *Economipedia*. Obtenido de [economipedia.com](https://economipedia.com/definiciones/plan-estrategico.html): <https://economipedia.com/definiciones/plan-estrategico.html>
- Sánchez Moreno. (2011). Enfoque de derechos humanos en el desarrollo. Aspectos teóricos y metodológicos. *Revista de Fomento Social*, 261, 39–71. <https://doi.org/10.32418/rfs.2011.261.1881>
- Taleva Salvat, O. (2009). *Derechos Humanos* (2a. ed.). Buenos Aires, Argentina, Argentina: Valletta Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upv/66808?page=9>.
- Tello Moreno, L. F. (2010). Contribución de los Organismos No Jurisdiccionales de Protección de los Derechos Humanos en el fortalecimiento del Estado de Derecho: el caso del derecho al agua. *Derechos Humanos México*, 41-66.

UNDP Regional Centre for Asia Pacific, Colombo Office (2009). *From Development to Human Development. Tool for Applying the Human Development Perspective*. Colombo, Sri Lanka.
https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/human_development/from-development-to-human-development.html

Velasco, A. (s. f.). *Cómo aterrizar el enfoque del desarrollo humano en la práctica*.