



Guía Metodológica para el Voluntariado Comunitario





VECINOS HONDURAS

Guía Metodológica para el Voluntariado Comunitario

Esta publicación es producto de un proceso de sistematización de las experiencias prácticas sobre el voluntariado comunitario que ejecuta Vecinos Honduras a través de todos sus proyectos en los que se busca promover el desarrollo comunitario de manera sostenible.

© Derechos Reservados

Publicado por: Vecinos Honduras

Colonia Bella Oriente, bloque B, casa 4503

Tegucigalpa, Honduras

Tel.: +504 2255-0868

Fax: +504 2213-1920

Internet: <http://www.vecinoshonduras.org>

Primera edición: Agosto 2016

Equipo de sistematización y edición:

Marco A. Martínez y Aldo Martínez

Coordinación y revisión:

Edwin Escoto, Jorge Umazor, Gilma Contreras, Manuel Castellanos, Nancy Aguirre, Nury Chavarría y Reinaldo Ávilez

Diagramación e Impresión:

Se permite la reproducción total o parcial para uso no comercial, siempre que se indique la fuente

PRESENTACIÓN

Para el personal de Vecinos Honduras los temas de liderazgo y voluntariado son esenciales dado que sin estas dos fortalezas no es posible el alcance de su misión en cuanto a acompañar y promover procesos participativos, equitativos y sostenibles para que las familias, organizaciones y comunidades desarrollen sus capacidades, se empoderen, tomen decisiones, incidan y gestionen su desarrollo integral. Más específicamente, estos dos temas son prioritarios porque:

Son el fundamento de las estrategias de intervención de la institución en favor del desarrollo comunitario. Sin el concurso de las personas voluntarias de la comunidad los esfuerzos de desarrollo carecerían de sustentación y arraigo en la población misma que es la llamada a enfrentar los desafíos de su propio desarrollo.

Tanto el voluntariado como el liderazgo son dos elementos claves para que los procesos de desarrollo que se impulsan en el seno de las comunidades tengan continuidad sobre la base de las capacidades propias de la población y sus organizaciones. De forma parecida, no es esperable que los resultados e impactos de los procesos de desarrollo sean sostenibles si la comunidad no crece continuamente en su capacidad de autogestión estimulada por un sólido liderazgo.

Dentro de las concepciones de desarrollo de Vecinos Honduras es de vital importancia que las estrategias y metodologías logren la movilización de la población para que de manera organizada y bien orientada se haga cargo de su propio desarrollo; se entiende que movilizar implica: estimular hacia nuevas visiones, motivar, organizar, construir capacidades colectivas, y moverse en la dirección deseada por todos. Y todas estas aspiraciones solo son alcanzables disponiendo de una buena base de voluntarios y líderes, hombres y mujeres, comprometidos, motivados y formados para desempeñar cabalmente las responsabilidades que les confiere la colectividad.

En este sentido, Vecinos Honduras ha acumulado una apreciable experiencia mediante la ejecución de varios proyectos desde su nacimiento (2009), lo que le ha posibilitado generar conocimientos y aprendizajes prácticos, técnicos y metodológicos sobre esta temática. Sin embargo por no haber tenido oportunidad de estudio y sistematización

estos conocimientos se encontraban solo en la mente del personal, y de los y las voluntarias.

Mediante un proceso de sistematización se ha logrado el rescate y reconstrucción de ese saber colectivo, el cual se está presentando en este documento con el formato de una Guía Metodológica.

Con la publicación de esta Guía, Vecinos Honduras pretende llegar a muchas personas, personal institucional, miembros de las comunidades, otras instituciones y organizaciones cooperantes para que se apropien de este conocimiento, colectivamente creado, y que sirva para el mejoramiento y continuo desarrollo del voluntariado.

Edwin Adalberto Escoto
Director Ejecutivo Vecinos Honduras

INDICE

PRESENTACIÓN	2
SOBRE ESTA GUÍA	6
OBJETIVOS	6
DESTINATARIOS, USOS, Y APLICACIONES	6
MARCO LEGAL, INSTITUCIONAL Y COMUNITARIO DEL VOLUNTARIADO	9
MARCO LEGAL	9
VECINOS HONDURAS	11
LAS FAMILIAS EN LAS COMUNIDADES RURALES	13
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL DEL VOLUNTARIADO	16
VOLUNTARIADO Y LIDERAZGO	16
LIDERAZGO Y VOLUNTARIADO, SU INFLUENCIA EN LAS COMUNIDADES RURALES	19
METODOLOGÍA DE VOLUNTARIADO	21
EL PERFIL DE LOS VOLUNTARIOS	35
FACTORES INFLUYENTES Y RECOMENDACIONES	38
ANEXOS	43
FORMACIÓN POLÍTICA Y LIDERAZGO JUVENIL	43

SOBRE ESTA GUÍA

OBJETIVOS

General

Proporcionar orientaciones metodológicas y servir de guía práctica para el desarrollo del voluntariado comunitario (promoción, selección, formación, réplica, y servicio) en todos los proyectos que ejecuta Vecinos Honduras con el involucramiento de personas voluntarias.

Específicos

- Presentar los elementos más sobresalientes que caracterizan la metodología del voluntariado comunitario experimentada por Vecinos Honduras en sus intervenciones.
- Disponer de una herramienta que facilite la adopción, aplicación, y mejoramiento de la metodología del voluntariado comunitario.
- Servir como material de divulgación y socialización de la metodología del voluntariado para el personal de Vecinos Honduras, las y los voluntarios comunitarios, y otros actores que pueden interesarse en su aplicación.

DESTINATARIOS, USOS, Y APLICACIONES

Esta guía pretende llegar a un rango de lectores claramente identificados, por lo cual se ha utilizado un lenguaje sencillo y un buen uso de ilustraciones que mejoren la comprensión del contenido. Por su estructura y contenido esta guía metodológica puede ser útil para los siguientes públicos:

- Facilitadores y otro personal técnico que ejecutan los proyectos de Vecinos Honduras, que necesitan orientaciones metodológicas y prácticas para la implementación del voluntariado a nivel comunitario como parte de la estrategia de intervención en los esfuerzos de desarrollo comunitario.
- Personas de las comunidades que se encuentra en proceso de formación o que ya se desempeñan como voluntarios impulsando procesos de desarrollo en sus propias comunidades o en otras.
- Personas procedentes de las organizaciones cooperantes, de instituciones y proyectos nacionales, autoridades locales y población en general que

mantienen alguna vinculación con los proyectos que ejecuta Vecinos Honduras o que les interesa el tema de la gestión del voluntariado.

Esta guía es un producto resultante de un proceso de sistematización de las experiencias de trabajo con personas voluntarias dentro de los proyectos que ejecuta Vecinos Honduras. Se ha tomado como fuente principal de referencia el Programa de Desarrollo Integral Michael Newman, pero también se han aprovechado los aprendizajes prácticos adquiridos con la ejecución de otros proyectos de la misma institución.

Los principales usos y aplicaciones para los cuales ha sido creada esta Guía son:

- Servir como material didáctico durante los procesos de formación de las personas que se han inscrito para desempeñarse como voluntario/as en las intervenciones de desarrollo que ejecuta Vecinos Honduras en sus propias comunidades. La Guía contiene elementos esenciales de la metodología, por ejemplo la estrategia del voluntariado, el proceso de formación, el perfil de los voluntarios, entre otros, por eso es un recurso valioso para la formación metodológica.
- Es una herramienta sumamente útil para realizar procesos de inducción a los Facilitadores y otro personal de campo de reciente ingreso a la institución. La guía ofrece ideas acerca de las actividades a realizar antes durante y después de los procesos de formación de voluntarios, así como otra información institucionalmente validada sobre cómo se concibe y desarrolla el voluntariado. Su contenido debe tomarse de referencia para planificar, organizar y coordinar el trabajo del personal ejecutor de los proyectos.
- Es un documento de consulta para que los líderes, organizaciones comunitarias y otros participantes en los proyectos se orienten sobre los aspectos más importantes del voluntariado. De modo que se motiven a involucrarse, con lo cual, además de contribuir a la ejecución de los proyectos complementando el trabajo de los técnicos, generan condiciones favorables para la continuidad de los procesos y sostenibilidad de los resultados.
- La Guía puede ser utilizada como un recurso para compartir, divulgar y socializar las concepciones y métodos del voluntariado, con personal de otros proyectos e instituciones, así como con miembros de las organizaciones

cooperantes que apoyan técnica y financieramente los proyectos de desarrollo. Se puede utilizar para orientar las acciones de proyectos de reducción de pobreza rural que trabajen con pequeños productores y otros actores de las comunidades. La incorporación del voluntariado comunitario mejora la participación y el compromiso de la población con las metas que persiguen los proyectos. Proyectos con amplia experiencia en áreas específicas encontrarán que el voluntariado inter-comunitario puede contribuir a mejorar los indicadores en comunidades menos desarrolladas.

MARCO LEGAL, INSTITUCIONAL Y COMUNITARIO DEL VOLUNTARIADO

MARCO LEGAL

En Honduras la actividad voluntaria y los voluntarios han evolucionado desde el accionar en respuesta a necesidades eventuales particulares (desastres naturales, brigadas médicas, etc.) hacia un accionar planificado y organizado que se realiza a lo largo de un periodo en búsqueda del desarrollo humano.

La actividad voluntaria beneficia al voluntario como individuo, así como a las personas y familias de las comunidades en las que se enfoca su accionar. Además de que las organizaciones que hacen uso de este valioso recurso, gubernamentales, no gubernamentales, proyectos de desarrollo y otras, asumen el voluntariado como un elemento estratégico para mejorar la eficiencia de las intervenciones, sus impactos y sostenibilidad.

La concurrencia de estos actores: las personas voluntarias, la población beneficiaria, y las organizaciones gestoras, llevó al Gobierno de Honduras en el 2010 a crear un marco legal para promover ordenadamente la acción voluntaria. Una de las consideraciones para la emisión de la Ley fue que las Naciones Unidas declararon el 2001 como el Año Internacional de los Voluntarios y las Voluntarias dada la creciente importancia de esta actividad para los esfuerzos de desarrollo.

La Ley del Voluntariado de Honduras (Decreto no. 177-2011) busca: a) promover el ejercicio del voluntariado, y b) facilitar la participación de las personas que voluntariamente deseen cooperar con el desarrollo del país; entendiéndose como voluntarios o voluntarias a quienes ofrecen su tiempo y talento para el bien común sin recibir compensación alguna; con la finalidad de contribuir al desarrollo integral de las personas y de las comunidades.

El objetivo de la Ley es “promover el ejercicio del voluntariado, facilitar la participación organizada y solidaria de los hondureños y extranjeros que deseen cooperar con el desarrollo del país, en el seno de las asociaciones sin fines de lucro, corporaciones municipales, programas de filantropía empresarial y en cualquier

forma de agrupación no lucrativa, así como en organismos estatales, independientemente de su nivel o carácter.”

(Artículo 1, Decreto 177-2011)

Vale hacer notar que la Ley en su artículo 4, no permite a los voluntarios realizar proselitismo político, religioso, o de otra naturaleza mientras ejerzan el voluntariado; y en su artículo 12 establece que se pierde la condición de voluntario, por realizar actos contrarios a los principios de la organización o a la Ley.

Todas las personas y organizaciones que ejerzan voluntariado deben asumir los principios esenciales de la acción voluntaria: solidaridad, libertad, complementariedad, gratuidad, participación, autonomía, responsabilidad, centralización, aplicabilidad de las normas democráticas, y no discriminación.

De manera resumida, los deberes y derechos de los voluntarios son (artículos 5 y 6 de la misma ley):

Derechos	Deberes
Recibir formación y conocimientos necesarios para el servicio.	Cumplir con las normas internas y las políticas de la organización.
	Cumplir con los compromisos adquiridos.
	Guardar confidencialidad de la información recibida.
Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias. Disponer de una acreditación personal que los identifique.	Respetar y cuidar los recursos materiales.
	Respetar los derechos de los beneficiarios.
	Participar en las tareas formativas.
El reembolso de gastos emergentes.	Rechazar remuneración económica o en especie.
	Seguir las instrucciones.

Colaborar en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas.	Utilizar su identificación, distintivos e implementos de trabajo.
Contar con las condiciones básicas de salud y seguridad.	
Recibir reconocimientos e incentivos.	Actuar de forma diligente, solidaria, tolerante, entusiasta, efectiva y de buena fe.
Solicitar una certificación que acredite su actividad voluntaria.	Participar en capacitación y formación.
	Acatar las medidas de seguridad y salud.

VECINOS HONDURAS

Vecinos Honduras es una organización no gubernamental de desarrollo, sin fines de lucro, que nace del trabajo previo que Vecinos Mundiales desarrolló en Honduras por 27 años. Fue fundada en mayo 2009 capitalizando los aprendizajes y experiencias generadas anteriormente y con la visión de continuar impulsando procesos de desarrollo comunitario y regional en el ámbito rural.

VISIÓN

Vecinos Honduras inspira a familias y organizaciones para construir una sociedad justa, basada en relaciones equitativas, solidarias e inclusivas, en un ambiente saludable, generando desarrollo humano sostenible.

La institución concentra sus actuaciones en dos regiones del país: la zona Sur, cubriendo los departamentos de Choluteca y Valle, y el departamento de El Paraíso en la zona oriental. En respuesta a demandas y oportunidades, tiene la tendencia a expandirse a la zona sur occidental para atender los departamentos de La Paz, Intibucá y Lempira.

MISIÓN

Vecinos Honduras facilita, acompaña y promueve procesos participativos, equitativos y sostenibles para que las familias, organizaciones y comunidades desarrollen sus capacidades, se empoderen, tomen decisiones, incidan y gestionen su desarrollo integral, haciendo uso racional de los recursos.

Vecinos Honduras busca facilitar los procesos equitativos y participativos de desarrollo humano integral con las familias y

organizaciones en las comunidades rurales; la promoción del uso sostenible de los recursos locales, la soberanía alimentaria, los valores morales y culturales, de salud comunitaria en el marco de la protección de la naturaleza y la mejora del medio ambiente en beneficio de las generaciones actuales y futuras.

A través de sus intervenciones busca fortalecer la capacidad local para el desarrollo sostenible, tanto a nivel individual como comunitario para incrementar la capacidad de autogestión y evitar la dependencia del exterior.

Para el logro de su visión y misión, la institución ha desarrollado y acumulado capacidades alrededor de los temas centrales que aborda: seguridad alimentaria, participación ciudadana, género y juventud, salud comunitaria, y gestión de riesgos. Estas son las capacidades o competencias representativas de la institución, que la vuelven atractiva para la cooperación y le generan confiabilidad frente a las comunidades.

Desde sus inicios, Vecinos Honduras ha procurado la construcción y o fortalecimiento de las capacidades de la población que asume como meta: personas individuales, familias, organizaciones, y comunidades.

El fortalecimiento de las capacidades locales es esencial para que la población participe activa y creativamente en la ejecución de los proyectos orientados a su propio desarrollo; sin su involucramiento los proyectos se verían como dádivas del exterior.

Pero también es una herramienta fundamental para consolidar la capacidad de autogestión de modo que las comunidades puedan darle continuidad a los esfuerzos de desarrollo por sus propios medios y procurar la consolidación y sostenibilidad de los resultados e impactos.

Al trabajar con diversos actores, y para objetivos diferentes, se vuelve necesario que en las estrategias de intervención se apliquen metodologías en las que se destaca el principio del voluntariado. Al inicio de la intervención en las comunidades es mayor la actuación del personal institucional, pero después de un periodo en que los líderes, hombres y mujeres, han recibido suficiente formación se les van trasladando paulatinamente algunas responsabilidades para que voluntariamente compartan sus aprendizajes y sostengan los procesos de desarrollo, con un discreto apoyo institucional.

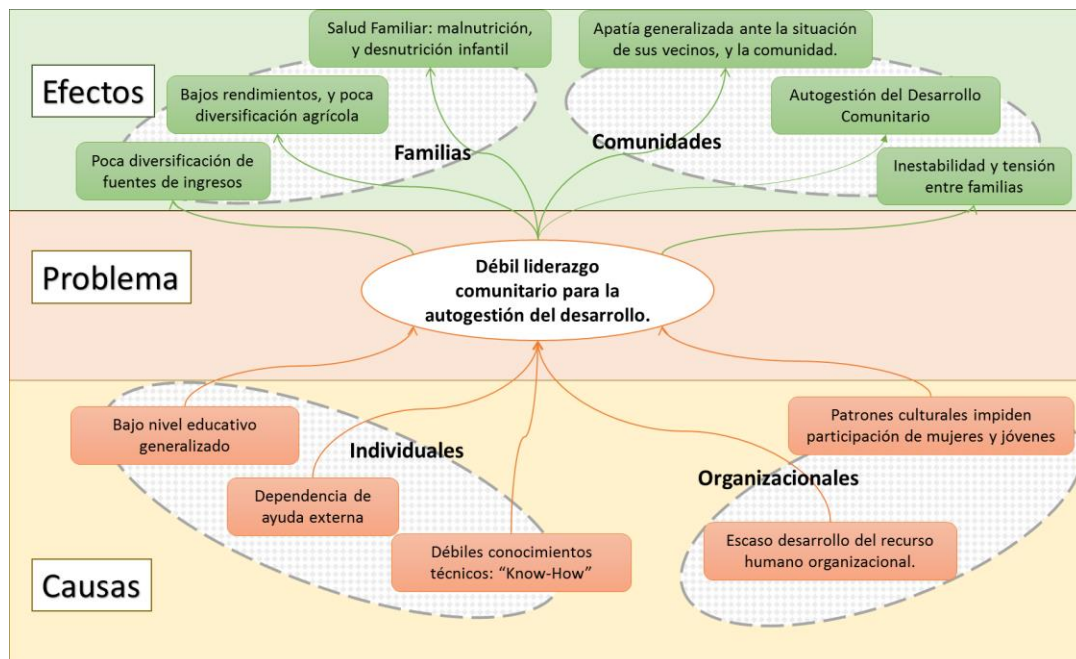
LAS FAMILIAS EN LAS COMUNIDADES RURALES

Las familias en las comunidades rurales son el primer y más importante actor al que las estrategias de intervención de Vecinos Honduras se dirigen. A través de los miembros de la familia se pueden comprender las necesidades, aspiraciones y roles de la población general en el desarrollo económico – social de sus comunidades.

En el seno de las familias se encuentran representados:

- Productores con débiles conocimientos técnicos sobre agricultura ecológica, diversificación de la producción, y desarrollo y administración de organizaciones comunitarias de distinto tipo.
- Madres de familias que tradicionalmente juegan un rol importante en el cuidado de la salud de su familia, que carecen de muchos conocimientos básicos y desconocen el uso de algunos medios y prácticas para el mejoramiento de la alimentación y la salud familiar y comunitaria.
- Mujeres, jóvenes y adultas, que por razones culturales, socioeconómicas y de otro tipo se han visto tradicionalmente relegadas a roles domésticos y a estilos de vida que les limitan su participación en los procesos de desarrollo y en el disfrute de sus beneficios. Con ellas se necesita impulsar procesos de construcción de relaciones de equidad de género entre hombres y mujeres.
- Jóvenes con mejor nivel educativo que sus padres, pero que generalmente son excluidos de la participación activa en la vida económica de las comunidades, lo que representa un desaprovechamiento del capital social comunitario. Esto debido a la falta de oportunidades de formación, organización y apoyo para su incorporación a la dinámica económica de la región.
- Niñas y niños que debido a la insuficiencia de recursos de la familia y carencia de oportunidades de educación y salud, entre otras, se vuelven un sector de población muy vulnerable sobre el que los proyectos de desarrollo deben concentrar atención prioritaria.

La situación que se vive al interior de las comunidades rurales de mayor vulnerabilidad socioeconómica puede representarse mediante el siguiente esquema:



Al tomar la familia como unidad de abordaje, desde el inicio de las intervenciones se pueden identificar los roles y funciones claves que pueden desempeñar las personas que, con un adecuado proceso de formación, se involucran activamente en el desarrollo comunitario en condición de voluntarias y voluntarios. A manera de ejemplo:

- Productores con capacidad de ejercer influencia sobre otros productores, actuando como transmisores de conocimientos, replicadores de buenas prácticas y demostradores de sistemas de producción agroecológica sostenible. Estos productores, cuando reciben capacitación tecnológica y

formación metodológica pueden desempeñarse voluntariamente como paratécnicos durante y después de la ejecución del proyecto de desarrollo.

- Jóvenes con nuevas capacidades, habilidades y motivaciones para poner en marcha sus propias iniciativas de autoempleo y emprendedurismo para contribuir a la diversificación de los ingresos familiares y a la dinamización de la economía local. Algunos de estos jóvenes, estimulados en su vocación de servicio y con adecuada formación metodológica se convierten en voluntarios promotores del desarrollo de microempresas.
- Mujeres con conocimientos y vocación sobre salud familiar y comunitaria pueden acelerar el mejoramiento de las condiciones de salud, siempre que los factores culturales que las inhiben de participar activamente en el desarrollo de sus comunidades puedan ser neutralizados.
- Otras personas, mujeres y hombres, dependiendo de sus intereses y vocaciones toman provecho de las oportunidades de capacitación que ofrecen los proyectos de Vecinos Honduras para servir a sus comunidades en respuesta a sus necesidades colectivas; por ejemplo en componentes de participación ciudadana, gestión de riesgos, derechos humanos, incidencia política, entre otros.

Las voluntarias y voluntarios, en la medida en que van acumulando y aplicando la capacitación y formación proporcionada por los proyectos van fortaleciendo su perfil como líderes comunitarios comprometidos y motivados para servir a su comunidad de origen o a otras aldeñas. Se convierten así en un recurso humano valioso para la ejecución de los proyectos con la participación de la comunidad, pero a la vez para masificar o extender los conocimientos y capacidades a la mayoría de la población, ampliando así la cobertura, los resultados e impactos.

De esta manera, con el mismo recurso humano de la comunidad se crean soluciones duraderas y sostenibles para enfrentar el problema descrito en el esquema anterior consistente en las debilidades de liderazgo comprometido y capacitado para la autogestión del desarrollo comunitario.

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL DEL VOLUNTARIADO

VOLUNTARIADO Y LIDERAZGO

Las personas voluntarias son agentes de cambio dentro de su comunidad, pero también pueden llegar a serlo en otras comunidades dependiendo de las necesidades e intereses de las comunidades, de la disposición de los voluntario/as, y de los recursos disponibles. De acuerdo a como se define dentro de Vecinos Honduras, *los voluntarios son miembros de las comunidades que se involucran en la realización de actividades para fines comunitarios, no institucionales, asumiendo responsabilidades para con su comunidad sin esperar un pago. El voluntario suele asumir el liderazgo en algunas actividades, después de haber concluido un proceso de formación en un área particular, poniendo en práctica lo aprendido (Edwin Escoto).*

Dentro de este concepto se descubren las características fundamentales del voluntariado y liderazgo comunitario:

- Los voluntario/as son miembros de las comunidades atendidas, no son personas externas.
- Los voluntario/as toman parte activa en los esfuerzos de desarrollo comunitario realizando diversas actividades, todas orientadas por la búsqueda del bienestar colectivo.
- Las acciones que realizan los voluntarios y líderes no tienen el propósito de servir a la institución, más bien, a través de sus proyectos la institución apoya y respalda a los voluntarios para servir a sus comunidades.
- El desempeño del voluntariado no es remunerado por parte de la institución, ni genera expectativa en las personas de recibir un salario. La satisfacción de servir a otros y el agradecimiento y reconocimiento de las comunidades son los incentivos que estimulan y mueven el voluntariado. La acción voluntaria o voluntariado es aquella que se ejerce sin interés por la retribución monetaria para beneficiar a otras personas.
- Voluntariado y liderazgo no son sinónimos, pero en la mayoría de los casos las personas voluntarias llegan a ejercer como líderes dentro de algunas organizaciones o procesos dependiendo de las responsabilidades y roles que les asignan las comunidades.

- El ejercicio del voluntariado es resultante de un proceso sistemático de formación y capacitación a lo largo del cual las personas descubren y desarrollan los conocimientos, habilidades y actitudes (técnicas, metodológicas, humanas, y de otros tipos) esenciales para fortalecer su vocación de servicio comunitario.
- Es esencial que los aprendizajes adquiridos durante la formación sean aplicados prácticamente para servicio de las familias, organizaciones y comunidades, y que el ejercicio del voluntariado y liderazgo también sea fuente de aprendizaje para el perfeccionamiento de la acción de servicio.

Definiciones de la Ley del Voluntariado (Artículo 2)

Voluntariado: es el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, siempre que las mismas no se desenvuelvan en virtud de una relación lucrativa y retribuida y cuyo carácter sea altruista, solidario, libre y se ejecute conforme a programas o principios concretos.

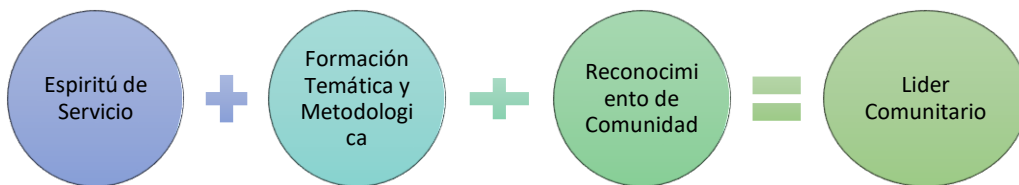
Voluntarios: toda persona natural que libre, ética y responsablemente ofrece su tiempo, talento y trabajo para el desarrollo del bien común, en forma individual o colectiva, en organizaciones públicas o privadas legalmente constituidas, sin recibir directamente compensación alguna.

El líder comunitario es un voluntario/a que ha sido reconocido por los miembros de la comunidad para representar a la comunidad, y tomar responsabilidades en el mejoramiento del bienestar de todos. El voluntario, en cambio, no requiere del reconocimiento formal de la comunidad o de una organización para ejercer su acción, sino únicamente su disposición para servir a su comunidad.

Es a lo largo de la formación y del ejercicio del voluntariado que las personas llegan a desarrollar y a desplegar el liderazgo necesario para influenciar a otros miembros de la comunidad u organización en una dirección determinada. Esta forma de liderazgo se basa en la premisa que la formación metodológica y temática mejora la capacidad del recurso humano voluntario para apoyar los esfuerzos de autogestión del desarrollo comunitario.

Además de su desempeño como voluntario, un líder debe demostrar capacidad para, entre otras cosas: crear una visión, diseñar un plan, comunicar el plan y buscar apoyo, respetar la diversidad de opiniones, movilizar la comunidad, sólidos valores éticos, mantenerse en formación y contribuir a formar las próximas generaciones o a compartir sus aprendizajes.

Las habilidades del voluntariado son solo una parte necesaria para el pleno desarrollo del liderazgo. La otra parte la constituye el espíritu de servicio del voluntario por servir a su comunidad en un área temática específica. La última parte es el reconocimiento del voluntario por parte de la comunidad para tomar mayores responsabilidades a nombre de la colectividad.



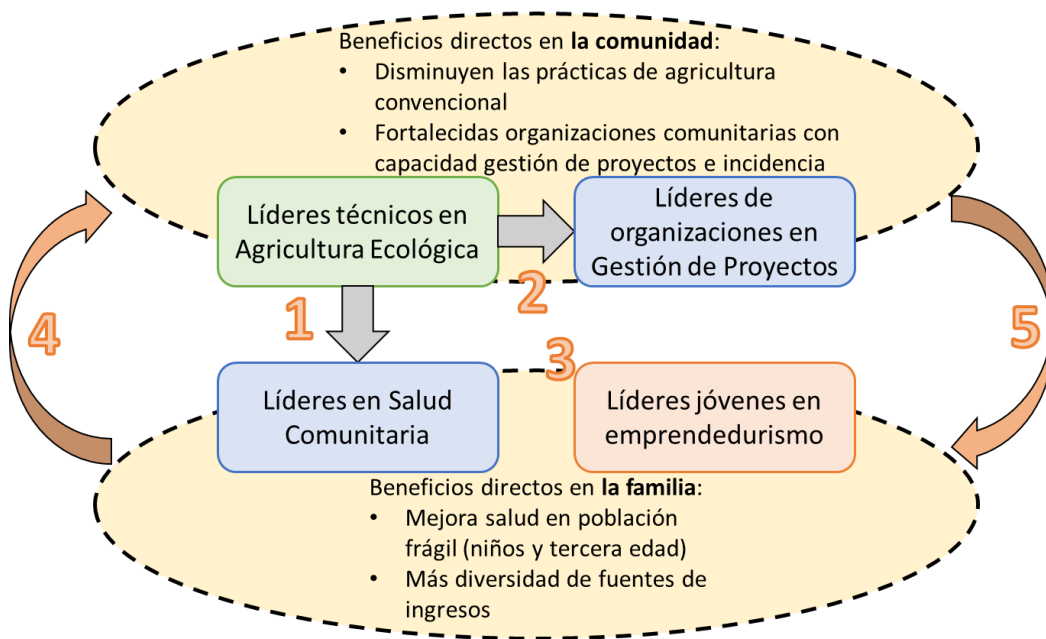
1. El espíritu desinteresado por brindar un servicio para beneficio de otros es la primera característica a identificar en todo potencial voluntario.
2. La formación básica y temática refuerzan la vocación e intereses de servicio, naturales o espontáneos de las personas, con nuevos conocimientos, habilidades y actitudes aplicables para los procesos de gestionar el desarrollo.
3. El voluntario motivado que replica conocimientos o que impulsa procesos de beneficio comunitario es generalmente reconocido por su comunidad para que más tarde tome mayores responsabilidades en representación formal de la comunidad, de una organización constituida o de un grupo.
4. El voluntario, en su condición de líder aceptado por la comunidad, promueve o participa en diversos procesos de gestión del desarrollo, procesos de: organización, planificación, coordinación, incidencia, capacitación e intercambio, ejecución, y otros según los planes de las comunidades, guiando y

movilizando la energía de la colectividad hacia resultados que benefician a la comunidad.

LIDERAZGO Y VOLUNTARIADO, SU INFLUENCIA EN LAS COMUNIDADES RURALES

Según la experiencia de Vecinos Honduras existen varios tipos de voluntarios de acuerdo con los roles y funciones que desempeñan en las comunidades: los que asumen liderazgo técnico en agricultura para mejorar la seguridad alimentaria; los líderes que asumen cargos directivos dentro de las organizaciones comunitarias para apoyar el fortalecimiento organizacional, gestionar proyectos y realizar acciones de incidencia; los líderes en salud comunitaria, y los líderes jóvenes en emprendedurismo. Dependiendo de las necesidades de las comunidades y de los componentes que se enfatizan con el proyecto de desarrollo, los voluntarios también se pueden concentrar o especializar en otros temas más específicos como derechos humanos, gestión de riesgos entre otros.

La siguiente ilustración muestra la relación de estos liderazgos con los beneficios que se generan en las familias y en las comunidades:



La experiencia práctica en las comunidades rurales muestra que los productores son claves en la intervención, pues la formación en agricultura ecológica mejora la calidad de los alimentos que las familias consumen. A su vez, la salud comunitaria se aborda desde la salud familiar como punto de partida, contribuyendo a mejorar la dieta y la inocuidad alimentaria. Esta dinámica se observa con el número 1.

La transformación de los procesos productivos de tradicionales a ecológicos aumenta el valor de estos en la comercialización, pero para aprovechar este valor agregado, es necesario que los productores se organicen, y que estas organizaciones sean capaces de gestionar proyectos que continúen apoyando la producción ecológica, y su posterior comercialización. Las organizaciones entonces, deben contar con líderes capaces de gestionar dichos proyectos, así como administrar las finanzas de sus organizaciones. Esta dinámica se observa con el número 2.

El principal rol de los jóvenes es el relevo generacional. Sin embargo, diagnósticos comunales han evidenciado que el interés en los jóvenes por las actividades de agricultura disminuye, y sumado a esto los problemas de tierra limitan las posibilidades que se integren en la agricultura. Con un mayor nivel educativo que sus padres, los jóvenes pueden recibir formación en producción, administración, comercialización, con el propósito de diversificar las fuentes de ingresos de los hogares. Esta dinámica se observa con el número 3.

Estas tres dinámicas generan beneficios directos en las familias, las organizaciones, y la comunidad, lo que crea un círculo virtuoso en donde las mejoras en las familias contribuyen a las mejoras de la comunidad en general, y a medida que la comunidad mejora puede contribuir a mejorar las relaciones intrafamiliares, e intercomunitarias. Esta dinámica se observa con los números 4, y 5.

METODOLOGÍA DE VOLUNTARIADO

La estrategia de Vecinos Honduras de implementar el voluntariado a través de sus proyectos, requiere de recurso humano comunitario con conocimiento de: agricultura sostenible, microempresas, salud comunitaria, participación cívica, entre otros.

Debido a que los recursos para financiar los proyectos de desarrollo son cada vez más escasos, Vecinos Honduras busca nuevas formas de incrementar la eficiencia en el uso de los recursos; por ello, el voluntariado se vuelve una estrategia vital para el éxito de una intervención pues el personal de los proyectos es insuficiente para abarcar toda la población. De esa manera, con el voluntariado se ejerce un efecto multiplicador de la acción del proyecto, ampliando la cobertura, expandiendo los resultados y creando condiciones de sostenibilidad de los impactos.

El voluntariado involucra a las personas para hacer frente a los desafíos que enfrentan sus familias y comunidades. El voluntariado mejora las relaciones entre familias beneficiando a toda la comunidad, lo cual fortalece la solidaridad, reciprocidad, y reduce la tensión social.

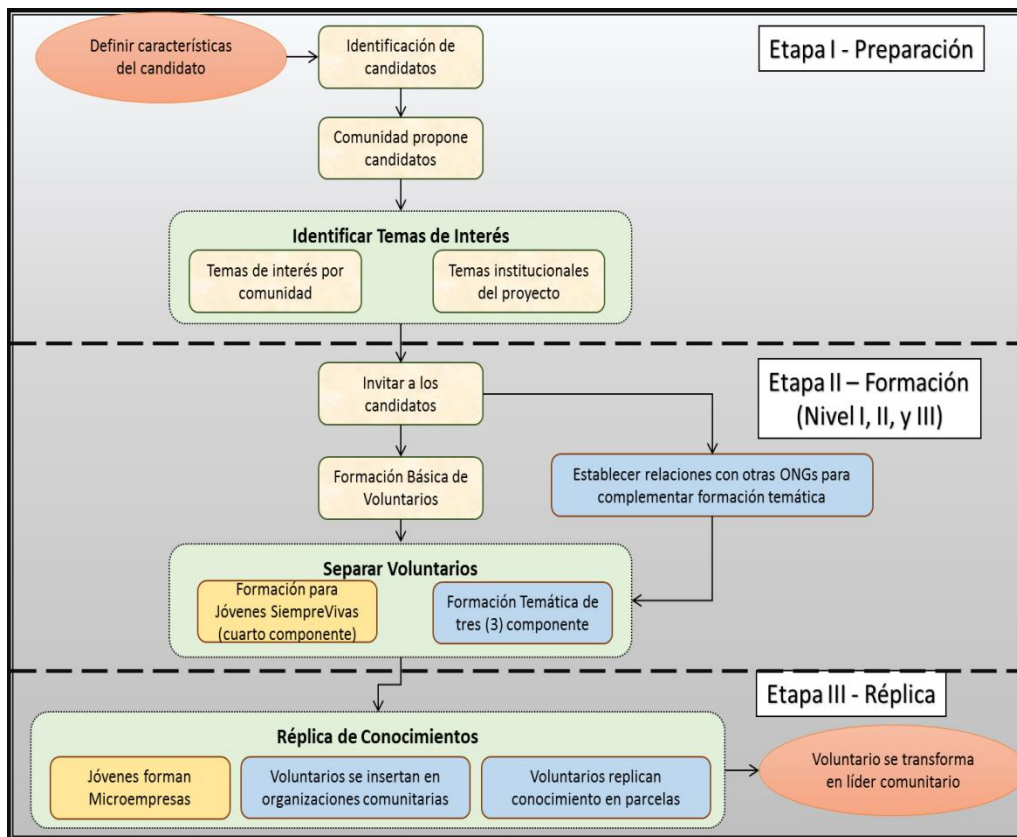
En esencia, los voluntarios son agentes de cambio que desde sus comunidades, contribuyen a transformar las relaciones que los individuos, productores, y las organizaciones tienen con sus familias, la economía local, y el medio ambiente; procurando mejorar el nivel de vida de sus familias y la sostenibilidad de los resultados del proyecto.

Conducir a un candidato por un proceso de formación hasta que se convierta en un líder comunitario requiere de un conjunto de procedimientos y técnicas que de ser ejecutado ordenadamente, puede repetir los resultados obtenidos por Vecinos Honduras.

Sin embargo, el procedimiento requiere de ajustes durante la práctica para reducir los distintos riesgos:

- de que los candidatos no tengan el compromiso para culminar el proceso,
- de que los voluntarios pierdan la motivación, y
- de que los voluntarios transformados en líderes no repliquen o se dediquen a otras actividades.

El proceso que lleva los candidatos por un proceso de formación hasta que se transforman en líderes comunitarios se puede ilustrar así:



La experiencia de Vecinos Honduras revela que toma aproximadamente un año desde que se identifican los voluntarios hasta que estos se transforman en líderes en sus comunidades. Este tiempo se puede segmentar en tres etapas: Identificación, Formación, y Consolidación.

Etapa I. Preparación

La comunidad y el Proyecto identifican aquellos candidatos que tienen mayor potencial para aprender, replicar, y liderar en distintas áreas temáticas. Los acercamientos iniciales ocurren con aquellas personas que ya son líderes o que han trabajado una temática por algún tiempo en la comunidad (como el caso de los voluntarios de salud comunitaria).

Para maximizar la probabilidad que los candidatos se transformen en agentes de cambio para sus comunidades, es necesario que estos reúnan unas características básicas, a saber:

- que sean reconocidos y aceptados por su comunidad,
- que tengan voluntad de servir y compartir,
- y que hayan tenido algún tipo de experiencia (con excepción del voluntario en la metodología de Siemprevivas) en la temática en la que se formarán.

Puntos clave: etapa de promoción y selección de participantes

- Seleccionar cuatro participantes por cada comunidad, asegurando incorporar uno por cada componente del proyecto
- La idea es que al final del proceso de formación se pueda disponer de un voluntario especializado por cada componente
- Asegurar que se incorporen tantas mujeres como hombres

Etapa II. Formación

De forma general, el proceso de formación tiene por objetivo formar líderes y lideresas con mayores y mejores capacidades, empoderados del desarrollo comunitario y familiar, que visualizan y plantean alternativas de solución a la problemática social de su comunidad, generando conocimiento, movilizándolo recursos, y coordinando con instituciones públicas y privadas.

El voluntariado capaz y comprometido con su comunidad presta diversos servicios, que pueden expresarse de manera resumida en: asesoría a las familias, transferencia, intercambio o difusión de técnicas de agricultura sostenible, divulgación y socialización de información y conocimientos de utilidad para la población, apoyo a las

organizaciones de la comunidad en la gestión de proyectos de desarrollo y para su fortalecimiento organizacional, promoción de diversos procesos y acciones de beneficio comunitario, y actuar como enlace con otras organizaciones, instituciones y comunidades vecinas.

Pero para lograrlo, las personas voluntarias deben pasar por un proceso de formación en el que mensualmente se imparte un tema con duración de ocho horas diarias. Los talleres son agrupados en tres niveles:

a) Formación Nivel I:

Este nivel está estructurado en seis módulos en los que se fundamenta la formación básica o fundamental para el ejercicio del voluntariado y liderazgo, por ello está dirigido a todos los seleccionados para formar parte del voluntariado. Su objetivo es desarrollar capacidades para la comprensión de la realidad socioeconómica, la planificación del desarrollo rural y comunitario, el involucramiento de la población en los procesos de desarrollo, el rol de la organización comunitaria, y la gestión de riesgos en relación con el cambio climático. Su estructura de contenidos es la siguiente:

MÓDULOS	CONTENIDOS ESENCIALES	TRABAJOS COMUNITARIOS Y RÉPLICAS
1. La realidad Socioeconómica	La realidad del país La realidad local y comunitaria	Replica y recolección de información para diagnóstico comunitario
2. Investigación y Planificación del Desarrollo Comunitario	Las necesidades de desarrollo de las comunidades Planificación del desarrollo comunitario	Realizar un diagnóstico comunitario rápido Preparar un Plan de Acción
3. La Estrategia de Desarrollo de Vecinos Honduras	Conceptos y Enfoques de desarrollo Modelo de desarrollo de Vecinos Honduras Relación Voluntariado y	Replica sobre la Estrategia de Desarrollo

MÓDULOS	CONTENIDOS ESENCIALES	TRABAJOS COMUNITARIOS Y RÉPLICAS
	desarrollo	
4. Fortalecimiento Organizacional	Organización comunitaria Fortalecimiento de las organizaciones Normas Parlamentarias	Replica con las organizaciones comunitarias
5. Participación Ciudadana y Gestión Local	La participación local y comunitaria Políticas públicas y legislación Gestión local del desarrollo	Replica con las organizaciones comunitarias
6. Gestión de Riesgos y Cambio Climático	Cambio climático Conceptos básicos gestión de riesgos Gestión integral de riesgos	Replica y promover la preparación de un plan

Puntos clave: Al iniciar el proceso de formación:

- Establecer una carta de compromiso con los participantes para asegurar su permanencia dentro del proceso de formación hasta el final
- Iniciar el proceso de formación con un grupo de 30 participantes procedentes de 7 comunidades
- Si el proyecto tiene que atender 14 o más comunidades, ejecutar dos procesos de formación simultáneos en regiones diferentes

b) Formación Nivel II:

Al igual que el Nivel I, este segundo nivel busca formar habilidades básicas para que los voluntario/as adopten una metodología o estrategia de trabajo para movilizar la comunidad, o algún sector de la población, hacia el desarrollo. Ambos niveles constituyen el tronco común para la formación de todos los voluntarios sin diferenciar por el tipo de tema o componente en que habrán de desempeñarse. La temática de este nivel es:

MÓDULOS	CONTENIDOS ESENCIALES	TRABAJOS COMUNITARIOS Y RÉPLICAS
7. Equidad de Género	Desarrollo y equidad de género Legislación Política de Género de Vecinos Honduras	Replica comunitaria, particularmente con grupos de mujeres
8. Derechos Humanos	Conceptualización sobre derechos Humanos Legislación El Enfoque de Derechos de Vecinos Honduras	Replica sobre el enfoque de derechos y análisis de la situación de derechos en la comunidad
9. Incidencia Política	Legislación Estrategia y métodos para la incidencia	Preparar una propuesta o plan para incidencia
10. Gestión de Proyectos de Desarrollo Comunitario	Conceptualización sobre gestión de proyectos El ciclo de los proyectos Formulación de propuestas de proyecto	Preparar una propuesta de proyecto
11. Auditoría Social	Conceptualización Construcción de herramientas Planificación de un ejercicio de auditoría	Realizar un corto ejercicio de auditoría social

c) Formación Nivel III:

Consiste en la capacitación específica o especializada que se ofrece al concluir los niveles anteriores; en este nivel se separa el grupo de voluntarios generales de los voluntarios jóvenes. Este nivel tiene el propósito de complementar con conocimientos propios correspondientes a cada componente del Proyecto. Los componentes pueden variar entre proyectos, pero en general son: soberanía alimentaria (agricultura ecológica), salud comunitaria, participación ciudadana, género y juventud.

Puesto que este nivel desarrolla contenido específico de cada componente, el número de talleres, sus contenidos, y duración varían dependiendo de:

- las particularidades de cada proyecto,
- la mayor o menor prioridad que tienen los componentes en la zonas de intervención, y
- de la intensidad de la capacitación o grado de especialización que se espera adquieran los voluntario/as.

A continuación se describen los temas para cada uno de los componentes:

	Tema		Tema
Participación Ciudadana	1. Funcionalidad de la Organización	Salud Comunitaria	1. Consumo Responsable de Alimentos
	2. Funcionalidad de los Cargos Directivos		2. Transformación de Productos Locales
	3. Manejo de Libros Contables		Saneamiento Básico
	4. Gestión de Proyectos		Salud sexual y reproductiva

	Tema		Tema
Seguridad Alimentaria	1. Producción Ecológica: semillas criollas, micro organismos de montaña, manejo de pesticidas químicos, plaguicidas y fertilizantes naturales, plagas y enfermedades del café, manejo de cultivos de frijol y maíz	Género y Juventud	1. Siemprevivas, Serie 1
	5. Aplicación de Conocimientos		2. Siemprevivas, Serie 2
	3. Diversificación de Cultivos		3. <i>Formación Política y Liderazgo Juvenil</i> ¹
	4. Épocas de siembra		4. <i>Emprendedurismo juvenil</i>

Diagnósticos comunitarios han revelado poco interés en la juventud por tomar las actividades agrícolas a que se dedican sus padres como principal actividad económica generadora de ingresos. El relevo generacional es preocupante no solo por la continuidad de las actividades económicas agrícolas, sino por el desarrollo de nuevo liderazgo juvenil capaz de incidir por el autodesarrollo comunitario.

También se ha identificado un interés en la juventud por las microempresas que diversifican las actividades económicas de sus comunidades. Los jóvenes evidencian mayores niveles de educación alcanzados en comparación con sus padres, por lo que existe una base de conocimientos y habilidades desarrolladas, por el sistema educativo formal, que los proyectos pueden aprovechar en busca del desarrollo económico comunitario.

¹ El contenido de este taller se encuentra en los anexos.

Además de los beneficios económicos que la diversificación genera mediante las microempresas, existen beneficios sociales importantes que son difíciles de cuantificar, pero evidenciables por el testimonio de los participantes.

Los jóvenes que participan en las capacitaciones expresan, entre otros:

- Renovados deseos por contribuir con la generación de ingresos económicos a sus hogares.
- Menor propensión a migrar a otras ciudades o fuera del país en busca de empleos.
- Más deseos de participar en talleres de formación que les amplíen sus habilidades.
- Mayor interés por participar en la toma de decisiones de sus comunidades.
- Mejor autoestima, y mayor seguridad para dirigir sus vidas, sus relaciones, y las de sus familias.

La serie SiempreVivas tiene la siguiente estructura de contenidos:

	Tema	Horas		Tema	Horas
SiempreVivas Serie 1	1. El aprecio por nuestras personas y nuestras raíces	50	SiempreVivas Serie 2	1. La realidad en que vivimos	50
	2. El papel de la familia en la formación de la mujer			2. La participación ciudadana y el desarrollo de nuestro país	
	3. Fuera de la casa también se forma la mujer			3. Mujer y participación ciudadana	
	4. Valoremos los oficios domésticos			4. Liderazgo y desarrollo de nuestra comunidad	
	5. La desvalorización de la mujer es producto de nuestra formación			5. Mujer y liderazgo	
	6. Conozcamos y cuidemos			6. Organizándonos para	

Tema		Horas	Tema		Horas
	nuestro cuerpo			producir parte I	
7.	Respetemos nuestra relación de pareja		7.	Organizándonos para producir parte II	
8.	Criando con amor a nuestros hijas e hijos		8.	Violencia contra la mujer	
9.	Platiquemos sobre la participación de la mujer		9.	Desaprendiendo el machismo	

Puntos clave: Durante el proceso de formación:

- Seleccionar un Coordinador entre los 4 participantes de cada comunidad, para disponer de un representante por comunidad. Durante la formación, descubrir el interés o vocación, orientándolo hacia el componente con el que más se identifiquen
- Si al concluir el Nivel I el número de participantes se ha reducido significativamente, interrumpir el proceso e iniciar un segundo ciclo de formación con otros 30 participantes. Al concluir el segundo ciclo se pueden fusionar los dos grupos para continuar con el Nivel II.
- Si la deserción no fuera mucha, se ejecutan los tres niveles sin interrupción, uno tras otro
- Al finalizar cada Módulo, planificar el trabajo que ejecutarán los voluntarios en las dos semanas siguientes, antes de regresar al siguiente Módulo
- En el periodo inter módulos, los Facilitadores deben reunirse para reforzar los aprendizajes, verificar que están ejecutando el plan de trabajo y apoyarles
- El proceso de formación básica se extiende a lo largo de 6 meses, si se desarrollara un Módulo cada 15 días
- Cada día de capacitación tiene una duración de 6 horas efectivas de instrucción, entre las 9:00 a.m. y las 3:00 p.m.

Evaluación de aprendizajes y certificación del voluntariado

Para evaluar los aprendizajes de los participantes se observa la participación de los voluntarios durante el desarrollo del taller, los cambios de actitud, y lo que comparte con otras personas. Además, se tienen en cuenta las opiniones de terceros (instituciones, familiares, vecinos, amigos) sobre sus habilidades, capacidades, y facilidad para compartir.

Por otra parte, el proceso de formación se evalúa en reunión con todas y todos los participantes para obtener sugerencias y formular una nueva propuesta de capacitación, así como para retroalimentar en los temas que existan debilidades.

Se debe procurar el reconocimiento formal e informal por parte de la institución, y la comunidad, con la labor del voluntario. La Ley del Voluntariado de Honduras en su artículo 5 establece que son derechos de los voluntarios: g) recibir reconocimientos e incentivos por la actividad realizada, y h) solicitar una certificación que acredite su actividad voluntaria.

Informalmente el Proyecto y la comunidad podrían periódicamente reconocer la labor de los voluntarios mediante convivios sociales con música, alimentos, y actividades lúdicas. Esta es también una oportunidad para mejorar la visibilidad y el aprecio de la comunidad por la labor de los voluntarios.

Resultados de Corto Plazo observables en Voluntarios Formados

Los voluntarios hacen un efecto multiplicador del conocimiento adquirido durante el proceso de formación, ampliando la cantidad de población atendida con los mismos recursos humanos del proyecto.

Entre los resultados más importantes observados, se destacan:

Resultados en Jóvenes

- Mejorada su actitud al relacionarse con otras personas
- Aumentada su confianza para hablar en público
- Profundizan conocimiento sobre algunos temas
- Renovados deseos de superación personal y profesional

Resultados en Productores

- Extendido su conocimiento sobre temas productivos
- Incrementa confianza para compartir con otros productores
- Mejoradas las habilidades para producir de forma sostenible
- Afirmada capacidad para liderar organizaciones comunitarias

Resultados en Organizaciones

- Mejorado el poder de convocatoria entre su membresía
- Renovado dinamismo a lo interno de la organización
- Fortalecida la capacidad para gestionar proyectos y rendir cuentas
- Ampliada su visión sobre el desarrollo comunitario

Etapa III. Réplica

No todos los voluntarios formados llegan a convertirse en líderes de sus comunidades. No todos llegan a replicar los conocimientos de parcelas en otros productores. No todos llegan a terminar los procesos de formación básica o temática.

Por ello es necesario considerar un porcentaje de pérdida para compensar. Las experiencias prácticas en los proyectos demuestran que por cada tres participantes que culminan los procesos de formación, al menos un voluntario hace los trabajos de réplica.

La cantidad de voluntarios que replican debe estar en función de la población meta que se pretende atender; de acuerdo con la experiencia, idealmente se debe apuntar a tener como voluntarios una cantidad equivalente al 10% de la población de la zona. Ej. Por cada mil pobladores, procúrese formar cien voluntarios; pues de los formados aproximadamente treinta replicarán los conocimientos.

Aun cuando los voluntarios logren culminar el proceso de formación, y replicar los conocimientos en otros miembros de la comunidad, existe un pequeño grupo de voluntarios que deciden no seguir más con las actividades, lo cual representa un riesgo. A continuación se describen los riesgos más comunes y algunas acciones correctivas:

Riesgos	Soluciones
Los voluntarios que han sido formados y asumen roles de liderazgo en sus comunidades, pueden ser capturados por los políticos de turno, ya que estos los ven como personas con capacidad de movilización dentro de las comunidades.	Incrementar la cantidad de voluntarios para compensar la pérdida por retirarse o dedicarse a otras actividades distintas, como la política.
No todos los que culminan el proceso de formación comparten este conocimiento. La experiencia del Proyecto estima que aproximadamente un 40% de los voluntarios formados comparten el conocimiento.	Incrementar la cantidad de voluntarios formados, y crear conciencia sobre problemas comunales en vez de individuales. Ej. (el uso de fertilizantes químicos afecta a todos, y no hay gran impacto si solo un productor lo deja de usar)
Los voluntarios suelen estar motivados y activos hasta por tres años; después de esto, el voluntariado puede diluirse lentamente hasta desaparecer.	Renovar constantemente, motivar, considerar más participantes, ser más preciso en la selección de voluntarios

Tareas y Responsabilidades Durante la Formación y el Trabajo Práctico

La finalidad del voluntariado y sus beneficios se alcanza solo hasta que las personas formadas se involucran o se dedican activamente a ejecutar los procesos o acciones acordadas por la comunidad. Para asegurar el logro de esa finalidad, es necesario que tanto durante el periodo de formación como el de aplicación práctica mediante el trabajo comunitario se cumplan algunas tareas y responsabilidades que son condiciones de éxito. A continuación un resumen de estas:

DURANTE LA FORMACION

1. Informar sobre las competencias a formar y metodología, al inicio de cada Módulo
2. Los voluntario/as informan sobre los trabajos que realizaron durante el periodo de trabajo comunitario intermódulos
3. Los Facilitadores desarrollan los contenidos con un balance 70, 30, 10 de práctica, teoría y actitudes (valores)
4. En cada Módulo se realizan ejercicios y aplicaciones prácticas para propiciar una formación integral
5. Se evalúan los aprendizajes
6. Se planifican los trabajos prácticos y replicas intermódulos

DURANTE EL TRABAJO COMUNITARIO

1. Los voluntarios preparan las actividades que planificaron en el Módulo anterior
2. Se desarrollan las actividades planificadas (trabajos prácticos, replicas parciales) involucrando las familias u organizaciones comunitarias
3. El Facilitador y los voluntarios de la comunidad se reúnen para analizar la ejecución de los trabajos y replicas, reforzar la capacitación y brindar apoyo
4. Antes de asistir al siguiente Módulo los voluntarios preparan un breve reporte de lo que ejecutaron para presentar dentro del Módulo

EL PERFIL DE LOS VOLUNTARIOS

Los voluntarios son miembros de las comunidades que se involucran en la realización de actividades para fines comunitarios, no institucionales, asumiendo responsabilidades para con su comunidad sin esperar un pago. El voluntario suele asumir el liderazgo en algunas actividades, después de haber concluido un proceso de formación en un área particular, poniendo en práctica lo aprendido.

Puesto que la metodología forma a los candidatos en diferentes temas, no es indispensable que tengan experiencia, sin embargo se aprovecha cualquier conocimiento existente en los candidatos.

Requisitos Mínimos

- Ser honrado
- Poner en práctica y replicar sus conocimientos
- Amigable
- De 12 años de edad en adelante
- Residente en la zona de intervención del proyecto

- Responsable
- Participar en los eventos de formación
- Tener deseo de servir
- Saber leer y escribir
-

Cualidades Personales

- Solidaridad
- Responsabilidad
- Honradez
- Autonomía
- No discriminación
- Participativo
- Buenas relaciones interpersonales

- Sinceridad
- Representar y conocer la comunidad
- Voluntad de compartir
- Capacidad de convocatoria
- Ser buen ejemplo
- Brindar confianza
- Empatía y tolerancia

Deberes

Ante la Comunidad	Ante Vecinos Honduras
Prestar voluntariamente sus servicios.	Cumplir con las normas internas, políticas, reglamentos, de la organización.
Compartir los conocimientos adquiridos.	Cumplir con los compromisos adquiridos con la organización.
Gestionar proyectos de desarrollo comunitario.	Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición.
Informar a la comunidad de los avances obtenidos durante las gestiones realizadas.	Participar en las tareas formativas previstas por la organización, para el desarrollo de las actividades y funciones confiadas.
Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.	Seguir las instrucciones que se impartan para el desarrollo de las actividades encomendadas.

Derechos

Desde la Comunidad	Desde Vecinos Honduras
A ser Respetados	Recibir permanentemente la información y conocimientos necesarios para la prestación de servicio, así como materiales e implementos necesarios para el ejercicio de sus actividades.
Apoyar en lo que sea necesario para que su trabajo no sea en vano.	Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias. Disponer de una acreditación personal que identifique como miembro de voluntariado.
Confianza	El reembolso de gastos emergentes siempre que hayan sido previamente autorizados.
Valorar el esfuerzo de trabajo en su voluntariado.	Incentivar en la medida de sus posibilidades, la actividad voluntaria.
Agradecer al voluntaria/o su empeño por el desarrollo comunitario.	Contar con las condiciones básicas de salud y seguridad.

Funciones que Desempeña

- Gestiona proyectos de desarrollo en beneficio de su comunidad
- Incentiva la participación de los pobladores en acciones de desarrollo
- Realizan convocatorias y brinda su apoyo en las reuniones
- Representa a la comunidad en espacios zonales y municipales
- Sirve como enlace entre las organizaciones y la comunidad.
- Replica sus conocimientos con otros miembros que no hayan recibido formación.
- Asiste puntualmente a las actividades de la organización.

FACTORES INFLUYENTES Y RECOMENDACIONES

La experiencia institucional ha madurado suficiente para elaborar una serie de recomendaciones para otros proyectos que deseen utilizar el voluntariado para mejorar sus resultados.

A continuación se separan las recomendaciones por momentos de la estrategia, con los principales factores influyentes a los que se debe prestar atención:

Momentos en la Metodología	Factores Influyentes	Recomendaciones
Planificación de la Intervención	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispersión geográfica de la población beneficiaria. ▪ Población total en las comunidades, y población meta. ▪ Experiencia previa de la población meta con intervenciones similares. ▪ Nivel de desarrollo de organizaciones comunitarias y sus líderes. ▪ Logística e insumos para el desarrollo de talleres. 	<p>Agrupar los voluntarios por proximidad geográfica para mejorar la cobertura y reducir el esfuerzo de logística.</p> <p>A mayor población total, más candidatos, y más voluntarios.</p> <p>A mayor población meta, más voluntarios necesarios para replicar.</p> <p>Experiencias positivas/negativas con otros proyectos pueden influenciar la voluntad de la población por participar en el proceso.</p> <p>Organizaciones comunitarias con capacidades desarrolladas pueden facilitar la convocatoria y expansión de los resultados.</p> <p>Disponer de los recursos y materiales necesarios en las etapas de formación</p>

Momentos en la Metodología	Factores Influyentes	Recomendaciones
Etapa I. Identificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El deseo de servir sin esperar retribución es una característica transversal en todo voluntario. ▪ Temas de interés de la comunidad. ▪ Oferta temática del Proyecto. 	<p>La definición de características del voluntario debe ser elaborada en conjunto con la comunidad, y no debe ser tomada ligeramente como “cualquiera puede participar”.</p> <p>Se debe buscar un balance en la participación de hombres y mujeres.</p> <p>El diagnóstico comunitario es útil para identificar las necesidades de la población.</p> <p>El proyecto debe procurar un balance entre su lógica de intervención y las necesidades de la comunidad.</p>
Etapa II. Formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Invitación de candidatos a voluntarios. ▪ Formación básica y metodológica. 	<p>Los líderes de la comunidad acompañados por el equipo de proyecto deben realizar la invitación. Establecer una carta de compromiso con los participantes para asegurar su permanencia dentro del proceso de formación hasta el final.</p> <p>Estructurar contenidos cortos en duración y dinámicos, que motiven a los voluntarios. Si al concluir la formación básica el número de participantes se ha reducido mucho, culminar el proceso e iniciar nuevamente con otro grupo</p>

Momentos en la Metodología	Factores Influyentes	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alianzas estratégicas con otras instituciones. ▪ Formación a jóvenes, u otros grupos especiales. ▪ Capacitación temática. 	<p>antes de iniciar la formación temática. La formación básica se extiende a lo largo de 6 meses, si se desarrolla un módulo cada quince días. Cada día de capacitación tiene una duración de 6 horas efectivas de instrucción, en horarios flexibles para la población.</p> <p>Aprovechar la experiencia y oferta de otras instituciones para fortalecer la formación en temas especializados. La credibilidad de la intervención mejora.</p> <p>En algunos casos se selecciona a los jóvenes como grupo especial para iniciar procesos de relevo generacional; otras comunidades pueden tener otros grupos especiales diferentes.</p> <p>Estructurar contenidos cortos en duración, con alternancia entre teoría y práctica permite observar “resultados inmediatos” de la formación</p>
<p>Etapa III. Consolidación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réplica de jóvenes, u otros grupos especiales. 	<p>Para esta experiencia, el grupo especial de jóvenes se organizó mediante microempresas pues se detectó que los jóvenes desean explorar otras actividades económicas distintas a la agricultura. A su vez, se evitan problemas de tierras para productores</p>

Momentos en la Metodología	Factores Influyentes	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="377 474 704 602">▪ Voluntarios formados fortalecen las organizaciones comunitarias existentes. <li data-bbox="377 748 717 843">▪ Réplica de conocimientos en parcelas de los productores. <li data-bbox="377 1195 727 1290">▪ Reconocimiento formal e informal de la formación y labor voluntaria. 	<p data-bbox="771 271 865 294">jóvenes.</p> <p data-bbox="771 340 1208 432">Organizar a los grupos especiales es importante para fortalecerlos y que se apoyen mutuamente.</p> <p data-bbox="771 478 1228 705">Es fundamental para el éxito de la metodología, que los voluntarios formados se incorporen a las organizaciones comunitarias existentes. Los beneficios del proceso de formación se derraman en la organización, sus miembros, y la comunidad en general.</p> <p data-bbox="771 751 1224 910">La réplica de conocimientos en parcelas de productores ejerce el efecto demostrativo para productores que no participaron en la formación de voluntario.</p> <p data-bbox="771 956 1233 1151">Los mayores rendimientos y reducción de costos, derivados de la aplicación de técnicas de agricultura ecológica, motiva a quienes no participaron a preguntar al productor “como hizo para obtener buenos rendimientos.”</p> <p data-bbox="771 1198 1228 1352">Que la institución reconozca formalmente la culminación del proceso de formación de los voluntarios. Esto lo establece la Ley del Voluntariado de Honduras como derecho del voluntario</p>

Momentos en la Metodología	Factores Influyentes	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financiamiento de actividades de réplica. 	<p>en su artículo 5.</p> <p>Que el proyecto motive a la comunidad al reconocimiento informal y agradecimiento del esfuerzo que los voluntarios ofrecen. Ejemplos: almuerzos, eventos sociales, etc.</p> <p>El proyecto debe costear todas las actividades de formación del voluntario, y las actividades de réplica. Según la Ley del Voluntariado de Honduras es un derecho.</p>
<p>Sostenibilidad de Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoreo de voluntarios después del proceso de formación. ▪ Verificar replica de conocimiento en quienes no participaron en el proceso. 	<p>Periódicamente constatar que el voluntario ejerza las funciones para las que fue formado.</p> <p>Observar periódicamente a personas que NO participaron en el proceso de formación como mecanismo de “control” de la expansión de los resultados del Proyecto. Ej. 25 productores que NO participaron en proceso de formación ahora adoptan técnicas de agricultura ecológica.</p>

ANEXOS

FORMACIÓN POLÍTICA Y LIDERAZGO JUVENIL

TEMAS	SUBTEMAS	DURACIÓN (horas)
Formación política y de liderazgo juvenil	Salud integral, Biológica, Física, Mental, Emocional, Espiritual, Social	8
	Políticas públicas	8
	Incidencia política	
	Planificación	
	Gestión de proyectos	
	Auditoria social	8
	Formato para la realización de la auditoria	
	Como aplicar los formatos	
	Quienes manejan fondos públicos	
	Tiempos de aplicación de la auditoria	
	Socialización y entrega de informe	
	Leyes	
	Integración comunitaria y zonal	24
	Elaboración de propuestas de proyectos	
	Masculinidad	8
	Terminología heterosexualidad	
	Género	
Orientación sexual		
Quien es quien		
Relaciones equitativas		