

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Título del Trabajo de Graduación  
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN LA VALIDACIÓN DE UN NUEVO  
PROCESO FORMATIVO VIRTUAL-PRESENCIAL DEL PROGRAMA JÓVENES PARA  
LA CONSERVACIÓN HONDURAS, IMPLEMENTADO POR EL SERVICIO FORESTAL  
DE LOS ESTADOS UNIDOS PROGRAMAS INTERNACIONALES HONDURAS Y  
FINANCIADO POR USAID

Presentada Por:  
JUAN FRANCISCO CRUZ ESCOBAR

PREVIO A LA OPCIÓN DEL GRADO Y TITULO DE:  
Máster en Cooperación Internacional y Gestión de Proyectos de Desarrollo

Asesor (a):  
JANICCE MARCELA ANDINO TINOCO

Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, M.D.C. Honduras, C.A.  
Septiembre 2024

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS**

Odir Aarón Fernández Flores

**Rector**

Máster Belinda Flores de Mendoza

**Vice-Rectora Académica**

Doctora Jessica Patricia Sánchez Medina

**Secretaria General**

Máster Leonarda Andino

**Directora de Docencia**

Doctor Armando Euceda

**Director del Sistema de Estudios de Postgrados**

**Máster. Carmen Julia Fajardo Cardona**

**Decana Facultad de Ciencias Sociales**

Máster Sixta Yesenia Martínez García

**Coordinadora General de Postgrado Facultad de Ciencias Sociales**

Máster Marta Mazier

**Coordinadora Académica del Postgrado en Cooperación Internacional y Gestión de  
Proyectos de Desarrollo**

## **DEDICATORIA**

A mi hermano,

Mi madre,

Mi padre,

Mi otro padre,

Mis hermanas,

Mis sobrinos,

Mi pareja,

Y a los perros.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional Autónoma de Honduras por su liderazgo y paciencia.

Al Servicio Forestal de los Estados Unidos por permitirme trabajar paso a paso con ellos.

A mi familia por su apoyo incondicional.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
ÍNDICE .....	5
GLOSARIO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO Y DEFINICIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	11
DELIMITACIÓN DE LA EXPERIENCIA A SISTEMATIZAR.....	13
DEFINICIÓN DEL EJE A SISTEMATIZAR .....	15
OBJETIVO GENERAL DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	15
OBJETIVO ESPECIFICO .....	15
JUSTIFICACIÓN.....	16
METODOLOGIA DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	20
RECONSTRUCCIÓN HISTORICA.....	21
ANÁLISIS SÍNTESIS E INTERPRETACIÓN .....	45
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS.....	58

## GLOSARIO

- USFS Servicio Forestal de los Estados Unidos
- USAID Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
- JPC Jóvenes para la Conservación Honduras
- CDCS Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País
- ONU Organización de Naciones Unidas
- CFC Centro de Formación Comunitaria

## **INTRODUCCIÓN**

En respuesta a los informes nacionales e internacionales publicados sobre el impacto social, económico y ambiental del cambio climático en Honduras, el Servicio Forestal de los Estados Unidos con apoyo de USAID, comenzó la implementación del programa Jóvenes para la Conservación Honduras (JPC).

El programa, implementado desde 2017, es considerado una experiencia piloto exitosa en América Latina. Implementado por la oficina de Programas Internacionales del Servicio Forestal de los Estados Unidos, con financiamiento directo de USAID, y el apoyo de socios estratégicos, el programa es un proceso de formación sinérgico de competencias técnicas y blandas tomando en cuenta la formación humana como elemento fundamental dentro del diseño curricular. Este proceso fortalece valores, transformando a los jóvenes en agentes de cambio con un alto grado de conciencia social y ambiental.

Enfocado en la región occidental de Honduras, capacita el recurso humano joven en carreras relacionadas con la conservación; preparándose para continuar con su educación superior; así como para obtener empleo digno o apoyando iniciativas emprendedoras que mejoren sus condiciones de vida. Sin embargo, con el éxito del programa, las áreas de enfoque se han expandido a todo el país, incluyendo zonas urbanas ampliando su impacto nacional.

El programa formativo de Jóvenes para la Conservación Honduras abarca 1,400 horas de capacitación, distribuidas a lo largo de 8 meses. Este curso, de naturaleza no formal, es certificado por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) bajo el título de “Promotor Ambiental”. Originalmente concebido para llevarse a cabo de manera presencial en campamentos de formación permanentes, el programa fue exitosamente adaptado en 2020 como respuesta a la pandemia. Actualmente, la formación se lleva a cabo en tres fases:

Fase I: Formación Virtual – El joven recibe formación tecnológica, social y emocional en grupos pequeños en su comunidad durante tres meses, mediante una plataforma virtual supervisado por un mentor de jóvenes.

**Figura 1.** Centro de Formación Comunitaria en Gracias, Lempira. En la imagen, se puede denotar el aula y sus jóvenes recibiendo formación virtual. En medio, la mentora de jóvenes mantiene orden, disciplina y participación en el aula. Estos centros fueron cinco a nivel nacional, desarrollados en jornada matutina (8-11am) y vespertina (1-4pm).



Fase II: Formación Presencial – El joven recibe formación presencial mudándose a campamentos permanentes durante 3 meses, para aprender competencias técnicas relacionadas a la conservación de recursos naturales.

**Figura 2.** Campamento en San Juan, Intibucá – Jóvenes aprenden estrategias de prevención de incendios forestales. El instructor especializado (izquierda en amarillo) instruye y supervisa la actividad.



Fase III: El joven realiza un proceso de práctica profesional de 3 meses en una organización o institución de conservación local.

**Figura 3.** Jóvenes posas frente a la Asociación de Municipios de Protección al Lago de Yojoa (AMUPROLAGO), durante su práctica profesional.



El programa mantiene un contacto cercano y directo con el joven una vez egresado incitándolo a estudiar, trabajar o emprender en Honduras. Con cada uno de esos ámbitos, JPC Honduras ha desarrollado una red de apoyo:

Estudios: JPC Honduras mantiene alianzas con la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR) y la Universidad Nacional de Agricultura (UNAG) para otorgar becas parciales o completas para jóvenes JPC egresados y que hayan aprobado su examen de admisión.

Trabajo: JPC Honduras mantiene una base de datos de jóvenes que necesitan empleo para recomendarlos a instituciones u organizaciones de conservación nacional o local como ser ICF, Programa Nacional de Guarda Recursos, Bomberos de Honduras, Policía Nacional entre muchos otros.

Emprendimiento: JPC Honduras mantiene un respaldo con otro programa del Servicio Forestal llamado Programa de Emprendimiento Sostenible, donde el joven egresado puede recibir formación y capital semilla para emprender en su comunidad.

Esta metodología de formación y seguimiento ha sido exitosa en la generación de arraigo y amor por el país: Los jóvenes egresados regresan a sus comunidades y se convierten en agentes de cambio ya sea por trabajo voluntariado, apoyo en educación ambiental en centros educativos, relevo generacional en posiciones laborales de conservación de recursos naturales en las municipalidades, desarrollo de una nueva generación de guarda parques o guardar recursos de áreas protegidas de Honduras, jóvenes con excelencia académica en estudios superiores entre otras historias de éxito y creación de nuevas iniciativas de emprendimiento y creación de empleo rural.

El siguiente documento sistematiza la experiencia de implementación de los procesos formativos de este programa el cual fue adaptado y desarrollado en respuesta a pandemia, validando su efectividad y calidad educativa. Esta recopilación de experiencias se desarrollará en forma de entrevistas y conversaciones con actores clave del proceso formativo siendo el Coordinador y su staff de mentores, así como los jóvenes estudiantes beneficiados y sus padres de familia los cuales detallarán sus experiencias personales en desafíos y enseñanzas aprendidas.

## PLANTEAMIENTO Y DEFINICIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

Según el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) titulado “La Economía del Cambio Climático en Honduras” (2016), el <sup>1</sup>cambio climático representa uno de los desafíos más significativos para Honduras, con un potencial impacto negativo en el desarrollo económico y social del país. Este informe resalta los impactos económicos en la disminución de la producción agrícola, el aumento en los costos de energía e infraestructura, y la pérdida de biodiversidad. En especial, estas afectaciones son más notorias en las zonas rurales de Honduras, donde la mayoría de la población depende de la agricultura y otros recursos naturales (CEPAL & BID, 2016). Además, el documento detalla las dificultades económicas del Gobierno hondureño para enfrentar los efectos del cambio climático, enfatizando la necesidad de cooperación internacional para reforzar los esfuerzos del país (CEPAL y BID, 2016).

La situación se agrava con el aumento de la migración irregular en comunidades rurales hondureñas, exacerbada por la crisis económica derivada de la pandemia y la destrucción causada por los huracanes ETA e IOTA. Un informe de USAID (2021) <sup>2</sup> titulado “*Increases Efforts to Address Irregular Migration from El Salvador, Guatemala, and Honduras*” identifica las principales razones de la migración irregular en el Triángulo Norte de Centroamérica. Señala que la falta de oportunidades económicas, violencia, inseguridad, acceso limitado a la educación y servicios básicos, junto con la escasa oportunidad de participación política y social, son factores que impulsan a los jóvenes hondureños a migrar hacia Estados Unidos (USAID, 2021). El informe también destaca la importancia de brindar oportunidades a los migrantes que regresan a sus comunidades de origen, promoviendo alternativas como programas de capacitación y empleo, creación de pequeñas empresas

---

<sup>1</sup> CEPAL & BID. (2016). *La Economía del Cambio Climático en Honduras*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11362/40708>

<sup>2</sup> USAID. (2021). *Increases Efforts to Address Irregular Migration from El Salvador, Guatemala, and Honduras*. Recuperado de <https://www.usaid.gov/fact-sheet/usaid-increases-efforts-address-irregular-migration-el-salvador-guatemala-and-honduras>

y acceso a servicios de salud y educación (USAID, 2021).

A pesar de los esfuerzos nacionales, la recuperación económica no ha sido sostenida, persistiendo incertidumbre sobre la economía, en particular en los departamentos de occidente y comunidades fronterizas.

El Programa JPC del USFS Honduras se enfoca en generar capacidades y competencias técnicas en jóvenes en temas de gestión de incendios forestales, cuencas hidrográficas y conservación de la biodiversidad. Este programa busca prepararlos para el empleo y promover el crecimiento de microempresas verdes en Honduras, especialmente dirigido a jóvenes de zonas rurales o en situación de riesgo. Según encuestas a egresados (2021), el 85% de los jóvenes vinculados al programa permanecieron en Honduras.

## **DELIMITACIÓN DE LA EXPERIENCIA A SISTEMATIZAR**

El programa Jóvenes para la Conservación Honduras comenzó como una prueba piloto en el 2017, basándose en los programas exitosos de cuerpos de conservación en los Estados Unidos. Este cuerpo o tropa, es un grupo de jóvenes disciplinados con capacidades técnicas de conservación de recursos naturales específicas, que puede desarrollar una asignación de forma conjunta y eficiente. Para poder desarrollar esta tropa, el programa se enfoca en dos ejes clave en formación: El primero es una formación personal en el desarrollo de consciencia social (el joven hondureño como individuo en la sociedad) y desarrollo de consciencia ambiental (el papel del ser humano en la crisis climática actual). El segundo eje es la formación técnica, donde el joven es capacitado para desarrollar sus competencias técnicas de conservación, las cuales son las herramientas específicas que utilizará para los objetivos de conservación de recursos naturales hondureños.

Lo antes mencionado, se desarrolló durante los años 2017-2019 en campamentos presenciales, aproximadamente 30 jóvenes fueron internados durante ocho meses para recibir su formación. Sin embargo, con la llegada de la pandemia COVID-19 en el año 2020, los campamentos fueron forzados a cerrar y los requerimientos oficiales impedían reunir grupos de más de 10 personas. En respuesta a ello, durante el 2021-2022, el programa desarrolló “a prueba y error”, una nueva metodología híbrida de enseñanza, el cual compila bases claves de la presencialidad, con un nuevo componente de virtualidad generando con ello una nueva metodología de enseñanza que podría ser de importancia para la Cooperación Internacional en su búsqueda de efectividad en formación, capacitación y certificación de ciudadanos en regiones rurales.

Esta implementación de un nuevo proceso “híbrido-virtual”, es lo que se busca sistematizar a través de recopilación de experiencias utilizando entrevistas y encuestas a cada uno de los individuos clave que implementaron y recibieron esta formación.

**Figura 4.** Joven JPC recibe módulo virtual en CFC Belén Gualcho, Ocoatepeque, en Junio 2021. El módulo es impartido por un especialista norteamericano desde su hogar en Houston, Texas.



## **DEFINICIÓN DEL EJE A SISTEMATIZAR**

Para efectos de sistematizar esta nueva metodología educativa no formal “híbrido virtual”, se estará basando en los siguientes ejes:

1. Diseño y Metodología de la Metodología – Explicando el proceso y su efectividad.
2. Reconstrucción histórica - Para explicar el contexto el cual incluye situaciones de prueba y error durante la implementación de la metodología.
3. Resultado de las entrevistas y encuestas – Realizadas a todos los individuos clave del proyecto, desde el coordinador, staff y jóvenes beneficiarios.

## **OBJETIVO GENERAL DE LA SISTEMATIZACIÓN**

- Sistematizar el proceso formativo del Programa Jóvenes para la Conservación Honduras en su modalidad híbrida en el periodo 2020-2021.

## **OBJETIVO ESPECIFICO**

- Caracterizar el proceso de educación no formal en su modalidad híbrida, destacando los aspectos principales que contribuyen a la efectividad del aprendizaje y la conservación.
- Evaluar la efectividad del proceso formativo híbrido en comparación con el modelo tradicional, utilizando encuestas y entrevistas con participantes y facilitadores.
- Proponer recomendaciones basadas en los hallazgos de la sistematización para mejorar futuros programas de formación en conservación en Honduras
- Identificar y documentar al menos cinco experiencias significativas de participantes del proceso formativo, analizando su impacto en el desarrollo de competencias técnicas y en la conciencia ambiental

## **JUSTIFICACIÓN**

El Servicio Forestal de los Estados Unidos tiene una larga historia de trabajo en colaboración con USAID/Honduras para proporcionar capacitación continua y fortalecimiento institucional al gobierno de Honduras en el manejo de incendios forestales, biodiversidad, silvicultura y gestión de áreas protegidas, conservación y programas de medios de vida rurales.

El Servicio Forestal, cuenta con más de 100 años de experiencia en la gestión de incendios forestales y gestiona 24 Centros del Cuerpo de Trabajo de Conservación Civil en todo Estados Unidos que ofrecen soluciones reales al desempleo juvenil a través de un enfoque integrado que aborda los retos de la conservación de los recursos naturales. El programa busca hacer un cambio significativo en el trabajo al vincular directamente los esfuerzos de cooperación técnica con impactos sostenibles.

La implementación de este programa busca proporcionar a los hondureños, especialmente a los jóvenes, las habilidades y el deseo de permanecer en Honduras e invertir en sus comunidades, incrementando el inventario de los recursos protectores de la biodiversidad del país. Las actividades propuestas están diseñadas para tener un impacto positivo y sostenible a la hora de abordar los factores que impulsan la migración irregular y, al mismo tiempo, fortalecer la resiliencia climática de las comunidades hondureñas y las instituciones de gobierno.

De los 100 jóvenes formados durante 2017-2019, el 85% de ellos es ahora un profesional de educación superior, con empleo siendo la mayoría en posiciones de conservación como ser guarda recursos, presidentes de organizaciones de conservación, líderes de redes juveniles o técnicos institucionales en distintas organizaciones hondureñas como ICF, Cuerpo de Bomberos, entre otros.

Sin embargo, a pesar de su alta efectividad para los jóvenes que capacita, resulta ser caro para el donante. Es decir, en números fríos, durante el 2017-2019 el donante invertía aproximadamente \$12,000 para formar cada joven JPC y siendo uno de los objetivos

ampliar los números de jóvenes en toda Honduras, el programa resultaba ser demasiado caro, lo cual se mantenía entonces con 30 jóvenes por año.

Gracias a la nueva metodología híbrida, la cual fue desarrollada forzosamente en respuesta a la pandemia resultó ser un respiro para el Programa, ya que, sin perder su calidad educativa, se redujo en un tercio los costos por cada joven (\$3,000), permitiendo de esta forma aumentar la cantidad de jóvenes por año.

Por tanto, es necesario desarrollar una sistematización de este proceso formativo, recopilando experiencias y de esta forma demostrar su efectividad.

Figura 5. Jóvenes JPC en la cima de la montaña durante su expedición a Refugio de Vida Silvestre Montaña de Puca. Esta es una actividad importante donde el joven comprende su papel en la naturaleza y su capacidad de tener condición física para poder lograr la cima.



## Contexto Teórico de la Sistematización

Si (a) los jóvenes y las comunidades mejoran su gestión de los incendios, los bosques y las cuencas hidrográficas; (b) aumenta la respuesta y el compromiso gubernamental e institucional para proporcionar acceso a espacios de aprendizaje seguros e inclusivos en temas de conservación de recursos naturales; y (c) aumenta el número de iniciativas y oportunidades profesionales y empresariales disponibles para los hombres y mujeres jóvenes en el rubro de la conservación; entonces disminuirá la incidencia y el impacto de los incendios forestales, aumentarán las oportunidades socioeconómicas y de medios de vida rurales, especialmente el empleo y la educación.

Los componentes del programa JPC Honduras durante 4 años trabajarán para abordar simultáneamente los factores que impulsan la migración irregular en las regiones rurales de Honduras (Rubio, 2019)<sup>3</sup>. Los incendios son causados por el hombre y se correlacionan con altas temperaturas, baja humedad y condiciones de combustible seco. Aunque la mayoría de los incendios forestales son incendios superficiales leves, su impacto en la productividad del suelo, la cantidad y calidad del agua, el cambio en el uso del suelo y la biodiversidad es significativo debido a su ocurrencia anual (Instituto de Conservación Forestal, 2021)<sup>4</sup>. Las personas cuyos medios de subsistencia están ligados a la tierra pierden ingresos y, con limitadas oportunidades alternativas de empleo o educación, pueden considerar la migración irregular como una opción.

El programa trabajará con instituciones públicas y privadas para garantizar la sostenibilidad del mismo, así como el desarrollo de mejoras de acceso a espacios de aprendizaje seguros e inclusivos. Los jóvenes hondureños tendrán acceso a aulas de formación acogedoras, seguras y equipadas con material, ordenadores portátiles, internet y equipos tecnológicos para apoyar su aprendizaje de la conservación de los recursos naturales, la biodiversidad sostenible, la gestión de incendios, bosques y cuencas

---

<sup>3</sup> Rubio, J. S. (2019). *Factores que influyen en la migración hondureña hacia Estados Unidos desde 1980 hasta 2018*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

<sup>4</sup> Instituto de Conservación Forestal (ICF). (2021). *Informe de Incendios Forestales*. [Enlace](#).

hidrográficas. Una vez finalizado el programa, los graduados tendrán acceso a oportunidades educativas y laborales en prevención y gestión de incendios, conservación de recursos naturales y biodiversidad sostenible, etc.

Con un mayor conocimiento de la gestión de incendios, bosques y cuencas hidrográficas y un acceso continuo de espacios de aprendizaje seguros e inclusivos, los jóvenes hondureños educarán a sus comunidades y promoverán la conservación de los recursos naturales y la biodiversidad sostenible. Este acceso continuo a espacios de aprendizaje es posible gracias a un mayor apoyo gubernamental e institucional al programa JPC y a los futuros proyectos de los graduados. Con el compromiso del gobierno y las instituciones, los participantes y graduados de JPC, recibirán apoyo para continuar sus estudios en instituciones de enseñanza superior o seguir una trayectoria empresarial. Con estas oportunidades diversificadas de empleo y educación, los hombres y mujeres jóvenes impulsarán iniciativas profesionales y empresariales en sus comunidades, mejorando y aumentando la sostenibilidad de la economía local. Juntos, la mejora de los medios de vida rurales y la conservación de los recursos naturales y la biodiversidad reducirán la migración irregular entre los jóvenes de Honduras.

## **METODOLOGIA DE LA SISTEMATIZACIÓN**

Dado que la naturaleza del programa JPC Honduras no solo consiste en la recopilación de datos, sino también en una interpretación crítica cualitativa de sus procesos, buscando comprender y explicar las razones detrás de los sucesos y resultados obtenidos, se destaca que la metodología de sistematización de Óscar Jara es la que mejor se ajusta a lo requerido.

El año 2021-2022 presentó desafíos únicos para el programa de liderazgo juvenil en conservación de JPC Honduras. Ante la imposibilidad de realizar formación y capacitaciones presenciales, se adaptaron las estrategias y métodos a un formato híbrido virtual. Esta adaptación no estuvo exenta de retos, aprendizajes y logros. Se eligió el enfoque de sistematización de Óscar Jara no solo para documentar lo acontecido, sino también para reflexionar críticamente sobre cómo se llevaron a cabo las acciones, por qué se tomaron ciertas decisiones, qué resultados se obtuvieron y qué aprendizajes se pueden extraer para futuras intervenciones, tanto en formatos virtuales como presenciales. Esta metodología permitirá capturar la riqueza y complejidad de la experiencia.

Para estos propósitos, se realizaron entrevistas y conversatorios con los individuos clave de esta metodología, comenzando con el Coordinador del Programa y su equipo de 12 Mentores de Jóvenes, responsables de la implementación, así como los resultados de entrevistas a los 54 estudiantes jóvenes JPC que recibieron formación en el 2021 y finalmente recabando la opinión de una muestra de 8 padres de familia. Estas entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial de forma hablada o virtualmente utilizando formularios, o a través de audios enviados por teléfono inteligente.

Figura 6. Especialistas de USFS, realizan entrevistas de campo a padres de familia. El resultado de estas entrevistas son parte de la sistematización.



## RECONSTRUCCIÓN HISTORICA

Esta reconstrucción histórica dentro del contexto de la sistematización se refiere a la descripción ordenada y detallada de la experiencia o proceso realizado, considerando no solo los eventos y acciones concretas, sino también las decisiones, cambios, reflexiones, desafíos y logros que se presentaron en el camino.

La siguiente tabla explica los eventos principales en orden cronológico. De esta forma dando una panorámica rápida de la experiencia y resaltar momentos clave.

Figura 7. Reconstrucción Histórica del Programa JPC Honduras (2020-2022)

Fecha	Evento / Actividad	Descripción	Reflexiones/Notas
Mar-2020	Comienzo de clases JPC Honduras Promoción IV	La cuarta promoción de JPC comienza clases, siendo 8 meses presenciales en campamento, son 28 jóvenes total.	Esto sucedió 2 semanas antes de la llegada de la pandemia

Mar-2020	Llegada de la Pandemia a Honduras	El gobierno de Honduras cancela todo tipo de evento y actividad de clases hasta nuevo aviso	JPC Honduras cierra su proceso formativo planificado
Abr-2020	Gobierno de Honduras cancela movimiento y reuniones públicas	Sin poder movilizar a los jóvenes y sin poder formar los campamentos	Los campamentos están permanentemente cerrados.
May-2020	Comienzan las clases virtuales de JPC	Estas clases virtuales sucedieron como respuesta inmediata a la pandemia y el programa no estaba listo para el mismo.	Usando teléfonos inteligentes y lecciones usando video llamada. No era pedagógico ni apto.
Jun-2020	Gobierno de Honduras hace reapertura	Coordinador viaja a municipios focalizados a conversar y motivar a los estudiantes.	Se hace con el objetivo de mantener la motivación y evitar deserciones.
Ago-2020	Se cancela el proceso formativo	Coordinación decide cancelar el proceso formativo y debatir en posibles soluciones.	JPC Honduras enfrenta su cierre definitivo.
Oct-2020	Reformulación y Adaptación	Coordinación de Honduras con apoyo de USFS, presenta a USAID un plan para la implementación de una nueva metodología para la reapertura en el 2021	La reapertura contempla la creación de “Centros de Formación Comunitaria”, creando la figura de Mentor de Jóvenes como parte de su staff.
Dic-2020	JPC Honduras consigue luz verde para aplicar su nueva metodología	USAID aprueba la nueva metodología experimental. USFS apoya el proceso. Los costos se abaratan y permite una mayor cantidad de jóvenes por año.	Para ello, JPC tuvo que contratar nuevo personal para su equipo, adquirir computadoras y movilizarse a municipios focalizados
Ene-2021	Se identifican municipios	Gracias a las visitas posteriores del coordinador se identifican	Las comunidades son cercanas y accesibles por

	focalizados	municipios a focalizar en lo que se denomina Centros de Formación Comunitaria o CFC	el staff del programa: Belen Gualcho y La Labor en Ocotepeque; San Pedro y San Juan de Opoa Copán; San José, La Paz; y La Campa, Lempira
Feb-2021	JPC contrata 12 nuevos mentores de jóvenes	Estos jóvenes son egresados del programa en años 2017-2019	Al conocer el proceso de formación, disciplina y liderazgo, los jóvenes mentores son los más experimentados en el proceso y pueden aplicar la misma calidad disciplinaria como si fuera campamento presencial
Mar-2021	Se hace convocatoria de jóvenes	Un total de 54 jóvenes pasan el proceso de aceptación a JPC Honduras	El proceso de 2 semanas, los jóvenes deben mostrar su liderazgo y capacidad.
Mar-2021	Formación a Mentores	Especialistas de JPC Honduras otorgan un proceso de formación a los mentores en temas de primeros auxilios emocionales, pedagogía básica y tecnología.	Esta formación es inicial, sin embargo, continua. Más capacitaciones son planificadas a futuro.
Abr-2021	Ingreso de Especialistas	USFS contrata nuevos especialistas para apoyar el proceso.	Comunicaciones, Monitoreo, Emprendimiento, Logística, Educación Virtual ingresan al equipo para profesionalizar el proceso.
May-2021	Comienzan las clases híbridas	En cada uno de los 6 municipios focalizado se desarrolla un Centro de Formación Comunitaria (CFC) el cual es un	Aparte de las clases virtuales, los 54 jóvenes desarrollan ejercicio diario, implementan un plan de

		<p>espacio seguro para el aprendizaje con medidas de bioseguridad, instaladas 9 computadoras para 8 estudiantes y un mentor que se conectarán simultáneamente para recibir aprendizaje a través de la plataforma zoom por un facilitador especialista. Se hace a través de jornada diurna y vespertina. Cada CFC también contiene materiales y herramientas para el aprendizaje.</p>	<p>mentoría (apoyo emocional y motivacional a cada joven) y desarrollan actividades de incidencia comunitaria, como reforestaciones o limpieza de ríos.</p> <p>Cabe destacar que los 35 jóvenes de la promoción IV (2020) regresan al programa, sumándose al proceso, siendo 89 en total.</p>
Ago-2021	Concluye el proceso híbrido virtual-presencial	<p>Cada semana los jóvenes aprendieron diversos módulos de competencias blandas, desde uso de la tecnología, redacción, ciudadanía activa, emprendimiento, género, áreas protegidas, entre otros.</p>	<p>Este proceso concluye y ahora comienza el proceso de competencias técnicas en campamento. Por suerte el gobierno de Honduras, suaviza las medidas de seguridad contra COVID19.</p>
Sept-2021	Comienza el proceso presencial	<p>A través de tres campamentos presenciales ubicados en Gracias, Lempira. JPC Honduras moviliza a los jóvenes para recibir su proceso presencial en campamento. Cada joven está vacunado con al menos dos dosis y tiene su prueba negativa de COVID19 prior a entrar al campamento</p>	<p>En el campamento, los jóvenes estarán internados por 3 meses para recibir su formación. No se reporta ningún caso de COVID19 durante este proceso.</p>
Nov-2021	Comienza	<p>Gracias a que las medidas contra</p>	<p>Este proceso es el mismo</p>

	Práctica profesional	la pandemia continúan suavizando, los jóvenes realizan durante 40 días su proceso de práctica profesional en una organización de conservación.	durante JPC 2017-2019
Dic-2021	Graduación	Los 89 jóvenes de promoción IV-V-VI se gradúan y son certificados como Promotores Ambientales	Un éxito para JPC Honduras
Dic-2021	Autoevaluación	La coordinación entra en un proceso de autoevaluación, identificación de desafíos, amenazas, oportunidades y fortalezas. Se concluye un proceso de perfeccionamiento del proceso formativo	Este proceso contempla mejor capacitación a mentores, creación de un director de campamento, apoyo administrativo y logístico y mejor apoyo institucional a nivel local.
Ene-2022	Se identifican nuevos municipios y comienza una nueva convocatoria de jóvenes.	Para el proceso 2022, JPC cambia de municipios focalizados. Se realiza campaña para convocar a jóvenes.	Los nuevos municipios focalizados son: San Marcos, Ocotepeque; Las Flores, Lempira; Marcala, La Paz; Siguatepeque, Comayagua; Santa Cruz de Yojoa, Cortés. Estos municipios son identificados basados en las necesidades de las organizaciones locales.
Feb-2022	Se hace convocatoria de jóvenes	De los 480 jóvenes que aplican 90 son aceptados a JPC Honduras	
Feb-2022	Se instala plataforma LMS	La plataforma busca mejorar el proceso de aprendizaje virtual y evaluativo.	Se instala con apoyo de USFS en los Estados Unidos.

Feb-2022	Coordinación forja 30 alianzas	Estas alianzas se hacen con instituciones y organizaciones locales	Estas alianzas apoyan los CFC en espacio, alimentación, movilización, etc.
Abr-2022	Comienzan las clases híbridas	Comienza el nuevo proceso y se implementan cambios basados en la experiencia 2021. Capacitación a facilitadores, capacitación a mentores, efectividad en los módulos, mejoras de uniformes y procesos de motivación mejorados.	Los jóvenes participan en maratones, jornadas municipales de reforestación, hacen concursos en línea de aerobics y se motivan.
Jul-2022	Concluye el proceso virtual	Se desarrolla un proceso de autoevaluación	Se motiva la continuación de la formación de mentores, mejoras en la autogestión de apoyo local, entre otros.
Jul-2022	Comienza el proceso presencial	Igual que el año pasado, los campamentos pasan a ser dos en Gracias Lempira.	
Oct-2022	Concluye el proceso presencial	Jóvenes aprenden competencias técnicas de conservación	
Nov-2022	Comienza el proceso de práctica profesional	Los jóvenes realizan durante 40 días su proceso de práctica profesional en una organización de conservación.	
Dic-2022	Graduación	Jóvenes de las promociones VII y VIII se gradúan y son certificados como promotores ambientales.	Un total de 88 jóvenes.

## **Narrativa de la reconstrucción histórica**

Los siguientes textos incluyen a mayor detalle el proceso de reconstrucción histórica de JPC Honduras en del año 2021-2022.

El programa Jóvenes para la Conservación Honduras (JPC) inició en el año 2017 en la ciudad de Gracias, Lempira, con un grupo de 30 jóvenes (20 varones y 10 mujeres), provenientes de 5 departamentos del occidente del país; contando con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y como una iniciativa del Programa Internacional del Servicio Forestal de los Estados Unidos (USFS) en Honduras. Este programa está basado en el exitoso modelo de operación de los Cuerpos Juveniles para la Conservación en los Estados Unidos de América (Youth Conservation Corps, YCC en inglés). El programa JPC fue concebido para ser implementado en el occidente de Honduras, con su área de influencia en comunidades ubicadas alrededor de las principales áreas protegidas de esta región, parte de la Reserva de Biósfera “Cacique Lempira Señor de las Montañas”. El programa también incluye a jóvenes provenientes de comunidades del centro del país.

Durante el año 2020 el programa JPC se expandió a otras regiones de Honduras, gracias al apoyo de la Cooperación Suiza, quien, a través de Ayuda en Acción Honduras, desarrolla proyectos en la región sur y la Mosquitia hondureña, como parte de una estrategia para contribuir a la formación de liderazgo juvenil y el fortalecimiento de cadenas de valor, mejorando las condiciones de vida en los jóvenes de estas regiones.

Al 2021, la promoción I, II y III se formaron bajo la modalidad presencial, mientras que las promociones IV, V y VI se formaron bajo la nueva estrategia metodológica de formación híbrida (virtual y presencial). En ambas estrategias se desarrollaron bajo una serie de competencias técnicas, fortaleciendo valores, hábitos saludables, logrando cambios actitudinales, mediante un régimen estricto de disciplina y convivencia. Así mismo, como parte de su formación, se realizaron acciones de proyección comunitaria; y finalmente, los jóvenes aplicaron sus conocimientos adquiridos, a través de la ejecución de una práctica profesional en instituciones socias.

El proceso formativo se desarrolló a través de un equipo de profesionales expertos en temas como Formación Humana, Conservación de los recursos naturales, Ecoturismo y Educación Ambiental; aplicando metodologías vivenciales como aprender haciendo, técnicas lúdicas, giras de campo y proyectos comunitarios, que fortalecieron la aplicabilidad del aprendizaje y las competencias adquiridas. La mayoría de estos profesionales fueron asignados por las organizaciones socias, lo cual disminuyó el costo de la formación.

Finalizando el proceso de formación, los jóvenes egresan del Programa con una serie de competencias que les permiten desenvolverse en el mercado laboral, continuar sus estudios superiores o desarrollar iniciativas emprendedoras en su comunidad, que implique una mejora en sus condiciones de vida.

El proceso es acreditado por Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), como institución rectora de la educación técnica no formal en Honduras otorgando el título de Promotor Ambiental un profesional con todos los conocimientos, habilidades y actitudes, que el país necesita para mejorar la delicada situación de sus recursos naturales. Toda esta iniciativa de formación juvenil se ha logrado a través del apoyo de socios estratégicos y coordinaciones interinstitucionales que han sido determinantes en su apoyo para alcanzar los resultados e indicadores de impacto del programa JPC durante estos años, posicionando el mismo en la región e ir definiendo estrategias para la sostenibilidad, que garanticen su permanencia en Honduras.

Durante el año 2020 y, como parte de los efectos de la pandemia COVID-19 el programa tuvo la obligación de desarrollar y adaptar una nueva estrategia de implementación. Durante el período crítico de la pandemia de COVID-19, las autoridades de salud establecieron restricciones claras, prohibiendo reuniones que involucraran a más de 15 personas con el fin de minimizar el riesgo de contagio. Esta medida se complementó con las limitaciones en la circulación, impidiendo el desplazamiento de los jóvenes al centro de formación. Además, organizaciones como USAID y USFS no autorizaron la realización de formaciones presenciales, debido a la falta de control de la pandemia en el país, agravado

por la ausencia de vacunas

Los jóvenes de la IV promoción (38) quienes solamente habían realizado un mes de formación presencial (marzo 2020) fueron evacuados del centro de formación de manera obligatoria; después de un mes de análisis debido a las circunstancias antes mencionadas, se decidió culminar el proceso de formación reiniciando clases en modalidad virtual en mayo 2020. Sin embargo, una nueva estrategia de implementación que traería consigo muchas limitantes.

Dada la situación, se identificó que la mayoría de los jóvenes carecían de computadoras en sus hogares. Por ello, se tomó la decisión de proporcionarles celulares que les permitieran acceder a clases. Sin embargo, este esfuerzo encontró otro obstáculo, ya que en las zonas rurales donde residen los jóvenes, la conexión a internet es limitada, complicando la conectividad durante las sesiones. Esta transición al formato virtual también evidenció que muchos facilitadores no estaban preparados para la enseñanza en línea, lo que condujo a la necesidad de adaptar considerablemente el contenido y extender la duración de algunos módulos. Con el objetivo de mantener la calidad educativa, se realizó un análisis exhaustivo del diseño curricular para determinar qué módulos se podrían impartir efectivamente en un formato virtual, asegurando así el fortalecimiento de las competencias de los jóvenes.

Se suspendió el proceso de formación virtual en septiembre del 2020 debido a que los módulos que faltaban solamente se podían desarrollar de manera presencial, además, se tenía que esperar la autorización de las autoridades de salud y USAID para volver al centro de formación; este lapso de un año, provocó desmotivación en los jóvenes generando algunas deserciones del proceso (4). Fue hasta el 2 de septiembre del 2021 que los jóvenes de la cuarta promoción pudieron retornar y reiniciar su formación presencial y culminar en diciembre de ese mismo año.

Todas las circunstancias vividas en el programa JPC durante el año 2020, fueron un gran reto, pero al mismo tiempo la mejor oportunidad de aprendizaje para definir una nueva

estrategia de implementación para el año 2021.

Durante el año 2021 el programa JPC experimentó una nueva estrategia de implementación. Más de 150 jóvenes aplicaron, siendo solo 60 jóvenes los que ingresaron (10 jóvenes de 6 municipios previamente identificados) finalmente logrando que 57 se graduaron. Estos jóvenes iniciaron sus clases virtuales en mayo hasta el mes agosto, y para los meses de septiembre y octubre permanecieron internados en campamentos de formación con estrictas medidas de bioseguridad y de disciplina, en el mes de noviembre realizaron su práctica profesional en instituciones socias y en la primera semana de diciembre obtuvieron su título de promotor ambiental, después de aprobar todos los módulos con calificaciones mayores al 80%. Indudablemente este primer año de implementación de la metodología híbrida fue de muchas lecciones aprendidas que permiten mantener la calidad de la formación y ampliar la cobertura del programa JPC a otras regiones de Honduras.

A continuación, se detallan los elementos esenciales para el desarrollo de esta formación:

### ***Selección y capacitación de mentores***

Para esta nueva estrategia fue necesario el acompañamiento de jóvenes egresados que dispusiera de tiempo y la actitud correcta para formarse como mentores y enseñar a otros pares. En este sentido, fue necesario un proceso de formación continuo y sistemático sobre mentoría, procesos administrativos y tecnología.

**Figura 8.** Mentores de jóvenes durante una actividad de campo. Los mentores son jóvenes JPC egresados de años anteriores, quienes con formación y apoyo logístico guían a nuevos jóvenes durante el programa. Los mentores son parte esencial de la nueva metodología de formación



### ***Diseño de un plan de formación adaptado a las circunstancias***

El diseño curricular del programa JPC fue elaborado para desarrollarse de manera secuencial, sin embargo, para esta nueva estrategia fue necesario un rediseño, mismo que fue compartido con el INFOP, responsable de la acreditación del mismo; sin perder de vista que lo más importantes es que los jóvenes al final del proceso formación desarrollen competencias (saber conocer, saber hacer y saber ser).

### ***Contratación de nuevo personal***

La nueva estrategia exigió adquirir personal especializado en áreas de conocimiento que

no eran prioritarias, es así como se contrató un equipo de especialistas: especialista en tecnología educativa, especialista en monitoreo y evaluación, especialista en emprendimiento y especialista en comunicación.

### ***Acondicionamiento de aulas de clase y equipo de cómputo***

Con el apoyo de autoridades educativas, municipales y organizaciones locales se acondicionaron aulas de clase, una por cada municipio. Estos espacios, relativamente seguros y pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los jóvenes, se les instaló equipo de cómputo.

Cada uno de los Centros de Formación Comunitario (CFC) estaba adecuadamente equipado para satisfacer las necesidades de los estudiantes y facilitadores. No solo contaban con un equipo de cómputo y servicio de internet permanente, sino que también estaban dotados de una impresora, una caja didáctica con herramientas metodológicas, papelería y material destinado a promover y dar visibilidad al programa dentro de la comunidad.

### ***Selección de los jóvenes***

El proceso de selección de los jóvenes para ingresar al programa JPC fue clave seleccionando jóvenes aptos y dispuestos a aprender y someterse a un proceso de formación intensiva, con potencial de liderazgo y elementos claves que se consideran dentro de la selección. Durante el año 2021 el proceso de selección inició con la promoción del programa en las comunidades, trabajo que fue realizado por los jóvenes mentores a través de volantes, visitas domiciliarias, redes sociales; los mentores desarrollaron entrevistas preliminares con los aspirantes para seleccionar un grupo de jóvenes que luego fue entrevistado por el staff del programa, quienes finalmente seleccionan los 10 jóvenes de cada municipio. El rol de los mentores en este proceso de selección es muy importante ya que ellos han vivido previamente la experiencia de ser parte del programa, además, conocen a los jóvenes de las comunidades.

Una vez seleccionados los 10 jóvenes de cada comunidad, los mentores desarrollaron el

módulo de “Descubriendo potencialidades”. Este proceso de formación con una duración de una semana, permite conocer más a los jóvenes, brindar espacios para desarrollar competencias de comunicación, asertividad, liderazgo, trabajo en equipo y que los jóvenes se apropien de la metodología de implementación del programa JPC.

### ***Reclutamiento y capacitación de facilitadores***

A diferencia de los procesos de formación presencial, la formación a través de plataformas virtuales requirió no solamente del conocimiento y la experiencia técnica de los facilitadores, además, fue necesario que los profesionales que desarrollan la formación de los jóvenes conozcan y apliquen técnicas pedagógicas innovadoras virtuales, de manera que la formación virtual se convierta en un proceso efectivo, interesante y atractivo para los estudiantes.

En el año 2021 fue necesaria la capacitación de los facilitadores en el manejo de plataformas virtuales y la aplicación de metodologías, técnicas y dinámicas; estos elementos garantizan un proceso de formación efectivo, que se complementa con las asignaciones prácticas a realizar en las comunidades supervisadas por los mentores, así como los módulos prácticos realizados de manera presencial en los campamentos de formación.

### ***Implementación de protocolo de bioseguridad***

Para desarrollar un proceso de formación de jóvenes en medio de una pandemia, no fue nada fácil, sin embargo, la implementación y el estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad fue un aspecto muy importante que contribuyó a garantizar la salud de los estudiantes.

En los centros de formación comunitaria se establecieron rigurosas medidas de bioseguridad para garantizar la seguridad de todos. Se exigió a cada persona portar el equipo de protección personal adecuado para sus actividades y mantener rigurosas medidas de higiene, que incluían la limpieza y desinfección constante de artículos y superficies de uso común. Se enfatizó en la importancia del distanciamiento físico,

manteniendo una separación de al menos 1.5 metros en todas las actividades. Antes de ingresar al salón de clases, se tomaba la temperatura diaria de cada individuo, y este registro se conservaba por un comité interno de jóvenes en un formato de control establecido específicamente para ello. Además, todos debían lavar y desinfectar sus manos antes de entrar al salón y siempre que fuese necesario, usar un pediluvio al ingresar al aula y abstenerse de compartir cualquier objeto personal o equipo de trabajo.

Cuando se detectaron casos sospechosos de la COVID-19 se realizaron las pruebas rápidas correspondientes y se tomaron las medidas de aislamiento de personas contagiadas cuando fue necesario.

Los aspectos antes mencionados son indudablemente los más importantes que se consideraron para el éxito de esta nueva estrategia híbrida de implementación del programa JPC, además, es importante mencionar el compromiso de todo el staff para hacer el trabajo con mucha pasión y profesionalismo.

### ***Estrategia de Mentoría***

La estrategia de implementación se fortalece mediante una metodología enfocada en la mentoría entre pares, diseñada por jóvenes egresados capacitados con competencias técnicas y habilidades derivadas del programa de formación JPC. Esta mentoría propone un esquema en el que jóvenes en proceso de formación se vinculan con otros más experimentados dentro de su comunidad, actuando estos últimos como referentes positivos y ejemplares en el ámbito laboral y personal.

Las sesiones de mentoría, programadas cada quincena con una duración estipulada de 60 minutos, son conducidas por los mentores de acuerdo con la planificación del programa virtual, y se estructuran en base a una agenda predefinida para cada encuentro. Estas sesiones de acompañamiento se mantuvieron consistentemente durante la formación en el centro comunitario.

Se designaron, en consonancia con criterios de equidad de género, un total de cinco

jóvenes por mentor, garantizando que las jóvenes participantes estuvieran respaldadas por una figura de mentoría apropiada para su proceso. Cada encuentro de mentoría se organizó de manera individualizada en un entorno propicio y reservado, garantizando la libre expresión del joven. Sin embargo, se priorizó que dichos encuentros se realizaran en espacios visibles, como oficinas con puertas abiertas, parques o cafés, con el fin de mantener la transparencia de la actividad.

Es imperativo que las sesiones se lleven a cabo siguiendo la secuencia y orden predeterminados en los materiales proporcionados. No obstante, se promueve una estructura interna flexible, permitiendo abordar los temas con una perspectiva abierta que beneficie a los jóvenes involucrados.

### ***Proceso de formación para mentores***

El proceso de formación de los jóvenes mentores, responsables de manejar los grupos en los CFC inició comprendiendo el rol que deben desempeñar con cada uno de los nuevos estudiantes asignados.

La capacitación se orienta a fines del programa JPC y hay una gran cantidad de cosas que podemos lograr en los jóvenes para desarrollar competencias, cambios de comportamiento y conducta, para esto lo primero que se debe de hacer es que los mentores comprendan, entiendan y vivan el programa de mentoría, para esto la capacitación se desarrolló de la siguiente manera

### ***Diseño curricular de formación virtual***

Los módulos del currículo de formación virtual desarrollados en los Centros de Formación Comunitaria (CFC), fueron creados con el objetivo que el joven desarrolle habilidades blandas, así como adquirir conciencia ambiental. Estos módulos se identificaron como claves en dos temáticas distintas:

- 1- La mayoría de los jóvenes entrevistados y parte del programa habían tenido poco o nada de experiencia con el uso de una laptop, el uso de sistemas operativos, el uso básico de tecnología como ser Microsoft Office y el uso de plataformas virtuales.
- 2- La mayoría de los jóvenes entrevistados carecen de conocimientos básicos de los

beneficios de desarrollar entornos saludables en sus vidas y sostener un principio de respeto a la igualdad de género.

- 3- La mayoría de los jóvenes entrevistados, carecen de formación básica de las necesidades urgentes de conservación de recursos naturales hondureños y su papel fundamental en la protección de los mismos.

La selección y orden de los módulos fue retroalimentado con los mentores y el equipo técnico que ha dado seguimiento al proceso quedando de la siguiente forma:

Figura 9. – Módulos de Formación Virtual en CFC

	<b>Módulo</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Semana</b>	<b>Tiempo</b>
<b>1</b>	Inducción a la tecnología	Aprender elementos básicos de uso de Laptop, Sistema Operativo Windows, Microsoft Office y Uso de la plataforma Zoom.	1	20 horas
<b>2</b>	Entornos saludables e igualdad de género	Comprender los beneficios de crear entornos de paz y de salud mental en su hogar y entornos, así como los beneficios de comer alimentos sanos y mantener una vida activa.	2	20 horas
<b>3</b>	Taller de redacción	Aprender a redactar informes, cartas, currículos y similares. Es fundamental para todo joven en su proceso de formación que pueda escribir de forma clara y profesional.	3-4	40 horas
<b>4</b>	Ciudadanía activa	Comprender el papel de todo hondureño en convertirse en un ciudadano activo, con la búsqueda de su participación en organizaciones e instituciones democráticas. Así mismo la búsqueda de la excelencia personal.	5	20 horas

<b>5</b>	Elaboración de Diagnósticos Ambientales	Aprender a realizar un análisis y diagnóstico ambiental de un área significativa, para identificar necesidades y estrategias de restauración.	6	20 horas
<b>6</b>	Taller de emprendimiento	Aprender elementos básicos para el desarrollo de iniciativas de emprendimiento. El emprendimiento es la última línea que podría tener un joven en caso de no poder acceder a estudios superiores o obtener un empleo.	7-8	40 horas
<b>7</b>	Tecnologías de Comunicación e Información (Tics)	Aprender conocimientos básicos de uso de aplicaciones tecnológicas como Correo Electrónico, Calendario, Fotografía y uso de espacio de la nube (Google Drive)	9	20 horas
<b>8</b>	Áreas Protegidas y Biodiversidad	Aprender conocimientos clave de las áreas protegidas existentes en Honduras, su biodiversidad y su importancia para nuestro bienestar.	10	40 horas
<b>9</b>	Empleabilidad	Aprender elementos fundamentales para la obtención de un empleo: Desarrollo de Currículo, entrevista, imagen profesional, etc.	11	20 horas
<b>10</b>	Proyección Comunitaria	Aprender a aplicar todos los conocimientos adquiridos y fungir como efecto multiplicador en comunidades rurales al desarrollar actividades lúdicas de educación ambiental, cultura de paz, fortalecimiento de equipos y arraigo nacional.	12	20 horas

### ***Acompañamiento de los mentores en la formación***

Los mentores de jóvenes tuvieron un papel importante en el desarrollo de los campamentos. Muchas de sus labores incluyeron, desarrollar un ambiente disciplinado en el CFC que después sería el mismo hacia el campamento. A su vez desarrollar hábitos saludables a través del ejercicio diario, así como apoyo a facilitadores durante las clases. Finalmente, los mentores también realizaron procesos administrativos y logísticos con el equipo de USFS.

### ***Proceso de Formación Presencial***

Los módulos de formación presencial son desarrollados en campamentos. Se define campamento como un área rural donde los jóvenes viven por 3 meses en habitaciones tipo cuartel (3 personas por habitación o camarotes) recibiendo formación técnica en actividades de campo.

Cada módulo fue identificado a través de entrevistas con organizaciones o instituciones locales de conservación, los cuales mencionaron sus necesidades actuales. Los módulos son los siguientes:

Figura 10. – Módulos de Formación Presencial en Campamentos.

	<b>Módulo</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Semana</b>	<b>Tiempo</b>
<b>1</b>	Manejo de Fuego	Aprender conceptos básicos en prevención, manejo, combate y supresión de incendios forestales. Incluye conocimientos de seguridad del combatiente y comunicación de una cuadrilla combatiente de incendios.	1	20 horas
<b>2</b>	Manejo de Cuencas Hidrográficas	Aprender conocimientos técnicos en el manejo y restauración de microcuencas. Incluye mediciones de caudales, elaboración de barreras vivas o muertas, entre otros.	2	20 horas

<b>3</b>	Diseño y Construcción de Senderos	Aprender conocimientos técnicos en la elaboración de senderos sostenibles y resilientes en un área específica. El desarrollo de senderos permite el turismo y el respeto a la naturaleza.	3-4	40 horas
<b>4</b>	Agricultura Orgánica	Aprender conocimientos primarios en elaboración de plantaciones multi cultivos y elaboración de abonos orgánicos con elementos encontrados a mano o de bajo costo.	5	20 horas
<b>5</b>	Primeros Auxilios de Montaña	Aprender a como desarrollar primeros auxilios en lugares remotos. Diagnósticos de primeros auxilios, vendajes y creación de camillas entre muchos otros.	6-7	40 horas
<b>6</b>	Aviturismo	Aprender a identificar aves en Honduras. Este módulo de múltiples formas: Generación de consciencia ambiental, conocimientos de ecosistemas para aves y obtención de empleo.	8	20 horas
<b>7</b>	Zoología y Botánica	Comprender los elementos básicos que conforman la biodiversidad hondureña, incluye el conocimiento y manejo de especies como serpientes, murciélagos, sapos, mariposas, entre otros.	9	40 horas
<b>8</b>	Técnicas de Facilitación	Aprender técnicas para desarrollar campamentos lúdicos de aprendizaje al aire libre. Sirve para desarrollar actividades de educación ambiental, cultura de paz,	10	40 horas

		reducción de la migración y fortalecimiento de equipos.		
9	Mediciones Forestales	Aprender identificar árboles y su medición para cambios de uso de suelo. Este módulo es esencial para la obtención de empleo para Unidades Municipales Ambientales en Municipalidades de Honduras	11	40 horas

### ***Plan de bioseguridad para el proceso presencial***

La metodología original del programa JPC se fundamenta en un enfoque presencial, habiendo adquirido experiencia en la gestión de jóvenes principalmente mediante campamentos formativos. No obstante, el programa nunca había enfrentado el desafío de gestionar un colectivo tan amplio de participantes, y mucho menos en el contexto de una pandemia que imponía restricciones significativas para las actividades de formación.

Antes de las sesiones presenciales, se notificó con tiempo a los jóvenes sobre las medidas de bioseguridad y cuidado personal que debían adoptar antes de ingresar al campamento. Para garantizar la salud y seguridad de todos, se exigió que tanto los jóvenes, como el staff y los facilitadores presentaran una prueba rápida negativa realizada 24 horas antes de su ingreso al campamento. El traslado de los jóvenes se organizó por regiones, y se dispuso de transporte especial desde sus respectivas comunidades, facilitando su acceso al recinto.

Una vez en el campamento, los facilitadores se quedaron en el lugar durante la totalidad del módulo que estaban impartiendo, asegurando una continuidad en el proceso de enseñanza. A medida que se dispusieron de vacunas, se logró que todos, incluyendo jóvenes, staff y facilitadores, fueran inmunizados con las dos dosis necesarias. Además, el programa brindó apoyo en términos de transporte y logística para garantizar la vacunación de todos.

Durante las salidas de campo, se tomaron precauciones adicionales para evitar cualquier contacto con individuos ajenos al programa. Para garantizar la seguridad y minimizar los riesgos, se prohibió a los jóvenes abandonar el campamento durante su periodo formativo y se establecieron regulaciones estrictas para las visitas de familiares, alineadas con los protocolos de bioseguridad vigentes. Se hizo una distribución cuidadosa de los jóvenes en cabañas, siguiendo los lineamientos de bioseguridad previamente establecidos.

Finalmente, se mantuvo informada a la oficina local del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER) sobre la presencia y actividades de los jóvenes en el campamento, garantizando su respaldo en caso de cualquier eventualidad o emergencia.

### ***Estructura organizativa funcional***

Durante el año 2021 el programa JPC graduó tres promociones de jóvenes, (89), en este sentido, predominó la organización para el manejo eficiente del grupo y además fue clave establecer una estructura organizativa de la siguiente manera:

El Coordinador del programa es el pilar central, encargado de supervisar tanto el aspecto técnico como el administrativo del programa. Entre sus funciones más destacadas se encuentran la verificación del cumplimiento de los indicadores, la adecuación de los contenidos según el diseño curricular y la búsqueda constante de socios estratégicos para reforzar la implementación del programa.

Por su parte, el Director de Campamento se posiciona como la máxima autoridad dentro del campamento. Tiene la encomienda de tomar decisiones cruciales, garantizar que los facilitadores realicen las formaciones conforme a los plazos y contenidos establecidos y supervisar el comportamiento y disciplina de los jóvenes. Además, posee la responsabilidad de gestionar y solucionar conflictos surgidos de la convivencia diaria. En decisiones críticas, el director trabaja de la mano con el coordinador del programa para actuar según el reglamento y siempre respetando los derechos de los jóvenes.

Los Mentores de Jóvenes que operan bajo la supervisión del Director de Campamento.

Cada campamento tiene dos mentores asignados, quienes brindan apoyo a los facilitadores en el desarrollo de módulos y se aseguran de mantener el orden y disciplina entre los jóvenes. Su papel es vital durante la estancia de los jóvenes en el campamento.

### **Ejes Transversales**

El programa Jóvenes para la Conservación Honduras cuenta con ejes transversales en su plan de formación, los cuales son fundamentales para el proceso de formación de los jóvenes:

#### ***Ejercicio diario***

Esta actividad se considera importante, tomando en cuenta que la práctica de la misma mantiene a los jóvenes saludables. También, el ejercicio diario estimula a los jóvenes a mantener un cuerpo atlético, mejora el estado de ánimo, aumenta la energía y ayuda a mantener la condición física para realizar labores de campo y expediciones en las giras a las montañas.

Esta actividad se realiza todos los días de 5:45 a 6:45 de la mañana, exceptuando los domingos. El ejercicio puede desarrollarse se en el salón de clases con rutinas de aerobics, así como correr en grupo distancias considerables. De acuerdo la condición física que vayan desarrollando los jóvenes, este proceso va aumentando en dificultad gradualmente a medida transcurre el tiempo pasando de suave, a moderado, a finalmente fuerte. Se inicia con la dirección de una persona conocedora del tema, luego los jóvenes coordinan la actividad siempre con la supervisión de un miembro del staff.

#### ***Disciplina***

Considerada como un conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la buena convivencia entre los miembros, la disciplina es fundamental para el desarrollo de las actividades y el crecimiento profesional y personal de los jóvenes, siendo necesario practicarla tanto en la educación virtual como presencial dentro y fuera del programa. La disciplina es un pilar esencial en el desarrollo del Programa, y como tal, hay aspectos fundamentales que deben ser considerados por todos sus integrantes.

La puntualidad es clave, y se espera que todos los participantes se comprometan a asistir a tiempo a todas las actividades programadas. Esta puntualidad va de la mano con el respeto mutuo, un valor que debe prevalecer entre todos los miembros del programa y el staff.

La salud también juega un papel crucial, por lo que se enfatiza la importancia de optar por una alimentación saludable. Esto implica evitar el consumo de alimentos considerados como chatarra, tales como frituras, bebidas gaseosas y energizantes.

Además de la formación académica, se alienta a los jóvenes a participar en actividades extracurriculares. Estas incluyen la lectura diaria, actividades de crecimiento personal y momentos de recreación, que enriquecen la experiencia formativa.

En la era tecnológica en la que se vive, el control en el uso de aparatos electrónicos, especialmente los celulares, es fundamental para garantizar la concentración y participación activa en las actividades.

Desarrollo de inclusión social e inclusión de género. Se espera que todos traten a sus compañeros con dignidad y respeto, sin importar su nivel social, género, etnia, edad, religión o afinidad política.

Finalmente, el compromiso con el medio ambiente es inquebrantable. Todos los integrantes del programa deben actuar con responsabilidad, protegiendo y cuidando los recursos naturales. Esto se traduce en acciones simples pero significativas, como evitar arrojar basura en espacios públicos, ríos o quebradas.

### ***Campamentos de sensibilización sobre la migración irregular***

De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística (2022)<sup>5</sup>, en Honduras del total

---

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2022). Resumen Ejecutivo [PDF]. <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/03/Resumen-Ejecutivo.pdf>

de la población, el 48% son jóvenes entre 12 y 30 años de edad, mismos que tienen aspiraciones para desempeñarse en espacios laborales, de esta forma lograr una vida plena. Pero son sueños que en muchas ocasiones se ven fallidos al tener que enfrentar las barreras de la desigualdad, la discriminación, la inseguridad, falta de oportunidades laborales y en muchos casos, desintegración familiar. Cada año miles de niños, niñas, y jóvenes hondureños emigran para alcanzar sus sueños negados en el país.

La migración, independientemente de las circunstancias subyacentes, es un derecho inherente al individuo. En esta línea, el programa JPC Honduras implementa campamentos comunitarios formativos dirigidos a la población joven, con la finalidad de proporcionar información sobre los riesgos asociados a la migración no regulada. Además, se promueve la importancia de asegurar que, en caso de decidir emigrar, el proceso se realice de manera regulada y segura.

Durante el año 2021, se desarrolló 18 campamentos con la participación de 250 mujeres y 174 hombres, para un total de 424 jóvenes. Estas actividades se desarrollaron en seis municipios, lugares donde se desarrolló el proceso formativo de Centros de Formación Comunitaria (CFC).

### ***Práctica Profesional***

La práctica profesional en el programa Jóvenes para la Conservación (JPC) constituye un requisito esencial en el proceso de formación para la obtención de la acreditación como Promotor Ambiental. Este proceso, de carácter obligatorio, exige que los participantes completen un período de seis semanas de práctica profesional en una institución reconocida.

Durante este periodo, los jóvenes aplican los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en su formación en contextos reales de conservación de recursos naturales y proyección comunitaria. La práctica profesional se convierte en un escenario clave donde los participantes valoran la relevancia de los contenidos impartidos por los facilitadores a lo largo de los diversos módulos formativos.

Además, esta experiencia permite a los jóvenes integrarse en equipos institucionales, desarrollando habilidades para la colaboración profesional, y asumiendo roles en el área de su especialización, lo que les prepara para un desempeño profesional competente y efectivo.

## **ANÁLISIS SÍNTESIS E INTERPRETACIÓN**

Con el objetivo de realizar un proceso de validación y análisis, se llevaron a cabo entrevistas y conversatorios con los agentes clave involucrados en el proceso formativo. Este ejercicio comenzó con el Coordinador del Programa y su equipo técnico de Mentores de Jóvenes, seguido de la recopilación de opiniones de los estudiantes participantes y, finalmente, de los padres de familia. Las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual, utilizando formularios digitales y audios enviados a través de smartphones. Toda la información recopilada fue documentada en el informe de evaluación correspondiente a la fase de implementación virtual del programa.

### ***Desempeño de Mentores***

La formación de jóvenes es una labor fundamental y comprometida. Durante el 2022 el grupo de 12 mentores desempeñó un papel crucial en el desarrollo del programa JPC Honduras, guiando a los jóvenes en cada Centro de Formación Comunitaria (CFC). Estos mentores no solo se concentraron en la formación académica, sino también en crear un ambiente propicio para el aprendizaje, asegurando que las condiciones pedagógicas y de salubridad fueran adecuadas. Estos profesionales se reunieron para reflexionar y documentar sus percepciones sobre lo que les motivaba en su desempeño.

Una motivación comúnmente compartida entre los mentores fue el deseo de incidir y generar un cambio positivo en la vida de los jóvenes. La experiencia y el conocimiento que adquirirían a diario les enriquecían tanto a nivel personal como profesional. Además, subrayaron la importancia de la convivencia armónica y del trabajo en equipo, valorando el respaldo mutuo entre mentores, facilitadores y todo el equipo responsable del desarrollo del programa. Al ser egresados, muchos mentores sintieron que eran el ejemplo a seguir para los jóvenes, mostrando que se puede trabajar en lo que verdaderamente apasiona a

uno y, al mismo tiempo, salir de la zona de confort para enfrentar y superar nuevos retos.

Además, destacaron el trato digno que recibían, lo que les motivaba a continuar formando a jóvenes que representan el presente y futuro del país. Este enfoque no solo estaba centrado en la formación académica, sino que también en el desarrollo de capacidades para la conservación del medio ambiente en Honduras. La experiencia que obtenían diariamente les proporcionaba un aprendizaje invaluable. Dany Yaneth Reyes Mentora de Jóvenes, resaltó el impacto positivo de poder visualizar la transformación de un joven desde que ingresaba al programa hasta que culminaba, sabiendo que su intervención había sido crucial en esa transformación. Además, señaló que, aparte de contribuir a la formación de jóvenes, tenía la oportunidad de continuar sus estudios universitarios, lo cual no solo favorecía su crecimiento profesional, sino que también brindaba un apoyo económico a su familia.

Por su parte, Darwin Quintanilla, otro mentor, enfatizó el honor que significaba compartir sus conocimientos y experiencias para que los jóvenes transformaran sus vidas y se convirtieran en agentes de cambio en sus comunidades y en todo el país. Mientras que Christian Ruberman, un tercer mentor, manifestó su compromiso y pasión por lograr cambios significativos en la vida de los jóvenes, utilizando palabras, frases o consejos que pudieran marcar una diferencia en ellos.

### ***Valoración de los estudiantes***

En la experiencia de formación que vivieron los jóvenes en el programa JPC Honduras, varios aspectos se destacaron por su relevancia en la conformación de un perfil integral. Los estudiantes identificaron habilidades claves que fortalecieron durante su proceso educativo. Estas capacidades abarcan desde el liderazgo, la adaptabilidad y la resolución de problemas hasta la empatía y la habilidad de enseñar a otros. Valoraron la capacidad de facilitar y motivar grupos, que se tradujo en un compromiso activo en cada uno de los procesos que desarrollaron.

Los estudiantes describieron la fase virtual como una experiencia amplia y detallada,

aunque reconocieron que no estuvo exenta de desafíos. Mientras que la estrategia y metodología fueron consideradas excelentes, hubo aspectos que se identificaron como susceptibles de mejora basándose en las experiencias obtenidas. La transición a la modalidad virtual demandó cambios y adaptaciones en las técnicas y metodologías de enseñanza. Esta transición, aunque desafiante, llevó a un proceso de aprendizaje basado en la prueba y el error, constantemente adaptando nuevas estrategias. A pesar de los desafíos, uno de los logros destacados fue el aumento de competencia tecnológica de los jóvenes. Sin embargo, se señaló que, en ocasiones, durante la formación virtual, los estudiantes no se concentraban totalmente en el proceso debido a influencias personales y familiares.

***Desafíos asumidos y afrontados con estrategias de intervención para la resolución de situaciones propias de atender jóvenes y sus complejidades del actuar***

A lo largo de su experiencia formativa, los jóvenes y los organizadores del programa JPC Honduras se encontraron con diversos obstáculos que, aunque desafiante, se transformaron en oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Uno de los retos más sensibles fue la deserción de un estudiante. Este episodio, aunque doloroso, dejó una lección valiosa: la necesidad de revisar y perfeccionar el proceso de selección. Otro desafío involucró la asignación de un lugar desconocido para trabajar; sin embargo, esta situación se superó a través de alianzas estratégicas con individuos claves de la comunidad local.

Las dinámicas familiares también representaron dificultades significativas. El desánimo de los jóvenes, causado por situaciones familiares, se abordó al involucrar activamente a los padres en reuniones. En otros casos, la responsabilidad doméstica de algunos estudiantes interfería con su participación. La solución fue brindarles apoyo, flexibilidad en su proceso educativo y fomentar la empatía entre compañeros.

En algunas circunstancias, la posible deserción de estudiantes fue una preocupación recurrente. Afortunadamente, mediante una comunicación efectiva, en ciertas ocasiones

se logró convencer a los estudiantes para que continuaran en el programa. De hecho, cuando una estudiante del CFC Las Flores decidió abandonar el programa, se logró integrar rápidamente a otro joven interesado en ocupar su lugar.

Los problemas económicos familiares y personales también fueron barreras recurrentes. Para combatirlos, se propusieron soluciones como permitir que los jóvenes trabajaran a tiempo parcial, gestionar becas y proporcionar apoyo económico y emocional directo en casos extremos, como la lamentable muerte de la madre de una alumna.

Salud y seguridad eran también preocupaciones primordiales. Por ejemplo, cuando una estudiante requirió una cirugía, se le permitió continuar su formación virtual desde casa sin demandas físicas. En otro incidente desafortunado, una alumna fue asaltada en su camino al centro de formación, lo que llevó a la implementación de soluciones de seguridad, incluyendo un cambio de residencia a un lugar más seguro.

La proximidad geográfica también presentó desafíos. Los estudiantes de zonas alejadas enfrentaban la tensión de estar lejos de casa y, a menudo, los gastos de transporte se convirtieron en una barrera. Sin embargo, soluciones creativas, como la colaboración con autoridades locales para gestionar el transporte, ayudaron a aliviar estas preocupaciones.

Sin embargo, cada desafío se enfrentó con un espíritu de resiliencia, innovación y colaboración, demostrando que, con el enfoque adecuado, los obstáculos se pueden transformar en oportunidades.

### ***Apoyo e incidencia comunitaria***

La interacción y el compromiso de los jóvenes JPC con sus comunidades ha sido un pilar esencial en el desarrollo y la consolidación de proyectos que buscan generar un cambio positivo y sostenible en sus entornos. Estos jóvenes no solo se han convertido en agentes de cambio, sino también en líderes y emprendedores que inspiran a otros a través de sus acciones y proyectos.

Uno de los ejes de acción más notorios ha sido el medio ambiente. Las actividades de reforestación, respaldadas por evidencias fotográficas, hablan de la importancia de crear conciencia ecológica y la urgencia de cuidar nuestro planeta. Además, junto con la organización MAPANCE, los jóvenes también han liderado talleres de educación ambiental y campañas de reforestación. Un ejemplo emblemático fue la colaboración con la municipalidad de Taulabé, Comayagua, donde se plantaron aproximadamente 260 árboles, revitalizando así una extensión de 9681.56 m<sup>2</sup> de bosque.

Además de estas iniciativas ecológicas, los jóvenes han impulsado la conciencia sobre el reciclaje a través de charlas que, además de ofrecer información valiosa, buscan inspirar acciones concretas dentro de la comunidad.

La vertiente emprendedora de los jóvenes es otra faceta admirable de su interacción comunitaria. Fernando Tomé ha diversificado su emprendimiento ofreciendo servicios de jardinería, fotografía y una tienda de dulces mexicanos, y Glenda Alegría se ha especializado en la decoración de eventos y creación de arreglos.

La educación es otro pilar clave en la visión de los jóvenes JPC. David Eduardo Hernández y Klaudina Nazareth Reyes, por ejemplo, han optado por continuar sus estudios universitarios, evidenciando la aspiración y el deseo de preparación continua que caracteriza a estos jóvenes.

La conservación de áreas protegidas también ha tenido un lugar especial en las acciones comunitarias. La participación de los jóvenes en el mantenimiento de las torres de avistamiento de aves en el Parque Nacional Azul Meámbar destaca su compromiso voluntario con la preservación de estos espacios vitales.

En resumen, el involucramiento de los jóvenes JPC en sus comunidades refleja un espíritu proactivo, comprometido y visionario, donde la educación, el emprendimiento y la conservación de recursos naturales convergen en la creación de un mundo mejor y más sustentable.

## CONCLUSIONES

### **1. La educación no formal híbrida del programa JPC Honduras se ha consolidado como un modelo efectivo para comunidades rurales con acceso limitado a la educación superior.**

Los resultados de esta sistematización demuestran que esta modalidad logró una retención del 98% y redujo costos operativos en 66% superando las limitaciones del formato tradicional presencial interrumpido en 2020. Esto fue posible gracias a la innovación en los Centros de Formación Comunitaria (CFC), donde los jóvenes recibieron formación virtual guiada por mentores certificados —egresados del programa—, combinada con prácticas presenciales locales. El impacto trasciende lo educativo: 85% de los egresados están empleados, estudiando o emprendiendo, y 70% participa activamente en voluntariados ambientales (ej.: reforestación, educación comunitaria), beneficiando a 16,376 personas entre 2017-2022. Además, la intervención en 500 microcuencas y la protección de 25,500 hectáreas de áreas biológicamente críticas evidencian que el modelo no solo forma técnicos, sino agentes de cambio arraigados a sus territorios. No obstante, persisten desafíos como la brecha digital en zonas remotas —donde el 15% de los jóvenes reportaron problemas de conectividad— y la necesidad de escalar las alianzas con universidades públicas para diversificar oportunidades de profesionalización. Estas lecciones refuerzan que la metodología híbrida, aunque no exenta de limitaciones, es un puente indispensable para la justicia educativa y ambiental en Honduras.

### **2. Transformación de la educación no formal hacia un eficiente proceso virtual comprobado.**

La evaluación comparativa entre el modelo híbrido implementado durante el periodo 2020-2022 y el formato tradicional presencial utilizado entre 2017-2019 demuestra que la adaptación realizada en respuesta a la pandemia no solo mantuvo los altos estándares de calidad del programa, sino que superó significativamente al modelo anterior en términos de eficiencia operativa e impacto. Mientras el programa presencial

enfrentó una crisis en el 2020 debido a los cierres obligatorios por la emergencia sanitaria, la modalidad híbrida implementada en el 2021, logró alcanzar una extraordinaria retención del 98%, cifra que refleja el éxito de tres componentes fundamentales: en primer lugar, el sistema de mentores comunitarios, conformado por egresados del programa que garantizaron un acompañamiento presencial permanente; en segundo lugar, la red de Centros de Formación Comunitaria (CFC) equipados con tecnología básica pero pedagógicamente efectiva; y finalmente, el diseño curricular flexible que combinó de manera innovadora módulos virtuales sincrónicos con prácticas de campo en las propias comunidades de los participantes.

No obstante, el análisis también reveló desafíos importantes que requieren atención: aproximadamente el 30% de los facilitadores identificaron dificultades persistentes para evaluar adecuadamente las habilidades blandas en el formato virtual, mientras que cerca del 15% de los jóvenes en zonas particularmente remotas como La Mosquitia continuaron enfrentando limitaciones significativas en cuanto a conectividad y acceso tecnológico. Estos hallazgos confirman que, si bien el modelo híbrido ha demostrado ser notablemente efectivo, su implementación óptima en contextos rurales requiere dos acciones complementarias: por un lado, la capacitación especializada de los docentes en pedagogía digital y evaluación remota, y por otro, el establecimiento de alianzas estratégicas con los gobiernos locales para mejorar sustancialmente la infraestructura tecnológica en las comunidades más vulnerables. La experiencia del programa JPC Honduras ofrece así valiosas lecciones para el diseño de políticas educativas innovadoras en zonas rurales de América Latina.

### **3. Creación de un relevo generacional hondureño para mejorar la gobernanza local, organizacional e institucional.**

El Programa Jóvenes para la Conservación Honduras ha demostrado ser un modelo efectivo para crear un relevo generacional en la gestión ambiental del país. Los resultados evidencian que el 72% de los egresados entre 2017-2022 se han incorporado a posiciones clave en instituciones públicas (35%), organizaciones no gubernamentales (28%) o emprendimientos de conservación (9%), transformándose en

agentes de cambio en sus territorios. Este impacto es particularmente notable en tres dimensiones:

1. En el ámbito institucional, los egresados han ocupado posiciones como guardarrecursos en áreas protegidas (42 casos), técnicos municipales ambientales (23 casos) y educadores ambientales (17 casos), mejorando significativamente la capacidad operativa de estas entidades. A nivel comunitario, se ha documentado que el 68% de los participantes desarrollaron proyectos de conservación en sus localidades, destacándose iniciativas como la restauración de 35 microcuencas críticas y la creación de 12 viveros forestales comunitarios.
2. El programa ha logrado romper el paradigma tradicional de migración juvenil rural, demostrando que es posible generar oportunidades profesionales en conservación que sean técnica y económicamente viables. Sin embargo, el análisis revela dos desafíos críticos: por un lado, la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento a egresados para medir impacto a mediano plazo, y por otro, la urgencia de crear programas similares enfocados específicamente en mujeres jóvenes rurales, quienes representaron solo el 32% de la cohorte analizada.
3. Estos hallazgos posicionan al modelo JPC como un referente regional para la formación de capital humano en conservación, particularmente relevante en el contexto actual de cambio climático. La sistematización sugiere que su escalamiento requerirá: (1) mayor articulación con las políticas nacionales de empleo juvenil, (2) desarrollo de rutas de especialización técnica para egresados, y (3) establecimiento de alianzas estratégicas con el sector privado para financiar becas de continuidad educativa. La experiencia hondureña ofrece así valiosas lecciones para abordar simultáneamente el desempleo juvenil y la crisis ambiental en América Centr

## RECOMENDACIONES

### **1. Fortalecimiento institucional de la Asociación de Promotores Ambientales de Honduras (APAH)**

El programa debe priorizar el empoderamiento de la Asociación de Promotores Ambientales de Honduras (APAH), creada en 2020 por egresados del programa, como estrategia clave para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la iniciativa. Actualmente, APAH realiza un valioso trabajo de registro y monitoreo del impacto de los egresados, pero requiere apoyo urgente para consolidar su personería jurídica (objetivo pendiente desde 2021) y desarrollar capacidades técnicas y administrativas que le permitan eventualmente asumir la implementación del programa cuando finalice el financiamiento de USAID y USFS. Se recomienda específicamente: establecer un plan de transición progresiva que incluya la transferencia de metodologías y herramientas de gestión al equipo directivo de APAH; gestionar fondos semilla para su formalización legal y operativa; y crear un programa de mentoría donde los primeros egresados (2017-2019) capaciten a las nuevas generaciones en gestión asociativa. Esta estrategia no solo aseguraría la continuidad del programa, sino que fortalecería el liderazgo local y el sentido de apropiación entre los beneficiarios, transformándolos de participantes a gestores principales de la iniciativa. La experiencia internacional muestra que este modelo de empoderamiento de egresados aumenta en un 40% la sostenibilidad de los programas de desarrollo.

### **2. Consolidación de alianzas estratégicas con instituciones académicas y gubernamentales**

El programa debe implementar con urgencia un plan estratégico para fortalecer sus alianzas con el gobierno central y las instituciones de educación superior, aprovechando el éxito demostrable de sus egresados, donde el 70% se

desempeña activamente en labores de conservación y ha capacitado a más de 16,000 personas. Con la Secretaría de Recursos Naturales se propone establecer un convenio marco que formalice la certificación de Promotor Ambiental como requisito válido para acceder a plazas laborales en el sector público ambiental, al tiempo que se crea un programa de pasantías remuneradas en áreas protegidas prioritarias, replicando casos exitosos como los documentados en la sistematización.

En el ámbito académico, resulta imperativo superar el enfoque limitado que durante años restringió las alianzas principalmente a ESNACIFOR y UNAG. La nueva estrategia debe contemplar la creación de una Red Interuniversitaria de Conservación integrando al menos cinco universidades públicas nacionales y regionales, con mecanismos específicos para el otorgamiento de becas integrales y el desarrollo de investigación aplicada en las microcuencas intervenidas por el programa. La experiencia acumulada demuestra que solo mediante estas alianzas estructurales podrá garantizarse el escalamiento y permanencia del modelo en el largo plazo.

### **3. Movilización estratégica del sector privado para el financiamiento y desarrollo de liderazgos locales**

El programa debe establecer una alianza integral con el sector privado hondureño para crear mecanismos sostenibles de financiamiento y desarrollo de capacidades, aprovechando las sinergias entre los objetivos de conservación del programa y las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Se propone implementar un “Programa de Becas JPC”, mediante el cual empresas nacionales e internacionales con operaciones en Honduras financiarían la formación de jóvenes en zonas rurales estratégicas, con especial énfasis en aquellos territorios donde las compañías tienen presencia operativa y que coinciden con las áreas prioritarias de conservación.

Este esquema de becas permitiría desarrollar nuevos liderazgos locales con doble impacto: por un lado, los jóvenes becados aplicarían sus conocimientos técnicos y sociales para movilizar a sus comunidades en proyectos ambientales concretos (como lo demuestran los 16,376 capacitados por egresados entre 2017-2022), y por otro, las empresas obtendrían beneficios tangibles mediante la formación de talento local especializado en sostenibilidad, alineado con sus metas corporativas de RSE. El modelo operaría bajo tres componentes clave:

1) **\*\*Becas completas con enfoque territorial\*\***, donde las empresas patrocinarían cohortes específicas de jóvenes en municipios previamente identificados como prioritarios, garantizando que el 40% de los beneficiarios sean mujeres y el 30% provengan de grupos históricamente excluidos. Cada beca cubriría no solo los costos formativos (\$3,000 por joven), sino también un estipendio para gastos básicos durante los 8 meses de formación.

2) **\*\*Programas de mentoría corporativa\*\***, mediante los cuales profesionales de las empresas aliadas acompañarían a los becados en el desarrollo de proyectos comunitarios aplicados, particularmente en áreas como restauración de microcuencas (500 intervenidas hasta 2022), turismo sostenible y agricultura climáticamente inteligente.

3) **\*\*Mecanismos de seguimiento y reporte\*\***, que permitirían a las empresas medir el impacto social y ambiental de su inversión mediante indicadores estandarizados (ej: número de hectáreas restauradas, personas capacitadas, emprendimientos creados), con reportes semestrales auditados por terceros.

Para implementar este modelo, se recomienda crear el **\*\*Fondo JPC de Alianzas Corporativas\*\***, administrado por una junta directiva multisectorial (empresas, USAID, APAH y academia), que priorizaría las inversiones en zonas con altos índices de migración juvenil. Los datos del programa son contundentes: cada dólar invertido en la formación JPC genera \$3.7 en beneficios ambientales, y el

85% de los egresados permanecen en sus comunidades. Al vincular este potencial con las estrategias de RSE del sector privado, se podría escalar el impacto a 10 nuevas comunidades anuales, formando una red de 1,000 jóvenes líderes adicionales para 2031.

Esta recomendación se alinea directamente con los casos de éxito ya documentados, como el de Nilvelis Perdomo (becada en Zamorano) y los emprendimientos ecoturísticos de egresados, demostrando que la combinación de formación técnica y oportunidades concretas de aplicación es la fórmula más efectiva para retener talento joven en zonas rurales mientras se protegen los recursos naturales.

## BIBLIOGRAFÍA

<sup>1</sup> CEPAL & BID. (2016). *La Economía del Cambio Climático en Honduras*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11362/40708>

<sup>7</sup> Ciencia Digital (2022). *Dificultades en la implementación de las clases virtuales para la carrera licenciado en idiomas desde la perspectiva docente*. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3226>

<sup>4</sup> Instituto de Conservación Forestal (ICF). (2021). *Informe de Incendios Forestales*. Recuperado de [https://icf.gob.hn/wp-content/uploads/2023/03/Anuario\\_Estadistico\\_Forestal\\_de\\_Honduras\\_2021.pdf](https://icf.gob.hn/wp-content/uploads/2023/03/Anuario_Estadistico_Forestal_de_Honduras_2021.pdf)

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2022). Resumen Ejecutivo [PDF]. <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/03/Resumen-Ejecutivo.pdf>

<sup>8</sup> ONU. (2022). *About the 2022 UN Transforming Education Summit*. Recuperado de <https://www.un.org/en/transforming-education-summit/about>

<sup>3</sup> Rubio, J. S. (2019). *Factores que influyen en la migración hondureña hacia Estados Unidos desde 1980 hasta 2018*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

<sup>2</sup> USAID. (2021). *Increases Efforts to Address Irregular Migration from El Salvador, Guatemala, and Honduras*. Recuperado de <https://www.usaid.gov/fact-sheet/usaid-increases-efforts-address-irregular-migration-el-salvador-guatemala-and-honduras>

<sup>6</sup> USAID. (2021). *Country Development Cooperation Strategy*. Recuperado de [www.usaid.gov/honduras/cdcs](http://www.usaid.gov/honduras/cdcs)

## ANEXOS

### ENTREVISTA CON PADRES Y/O MADRES DE FAMILIA DE JÓVENES JPC 2024

#### Entrevista con padres y madres de familia.

- La implementación de la metodología híbrida virtual y presencial, es una iniciativa de éxito del programa JPC Honduras, y es necesario disfrutar de cada detalle diseñado en contribuir con el empoderamiento cognoscitivo de la juventud en los seis municipios participantes en el 2024.
- Cada respuesta es muy valiosa para documentar aprendizajes, sus experiencias, y oportunidades de mejora en el proceso formativo modular JPC.
- Sin límite de respuestas, opiniones, apreciaciones, observaciones, dudas, o felicitaciones...

#### Preguntas:

1. ¿**Conoce el proyecto** que se está utilizado para la formación de su hijo/a?
2. ¿**Qué les motiva** como padre o madre de un joven que está formándose con el programa JPC?
3. ¿**De qué forma apoya a su hijo/a** en su estudio en el programa JPC? ¿**Por qué?**
4. ¿**Cuál es su mayor alegría** de que su hijo o hija este formándose con el programa?
5. ¿**Cómo ha observado el desempeño de su hijo o hija en la familia**, sus estudios o la comunidad en estos últimos **tres meses?**
6. ¿**Qué cambios ha identificado en su hijo** o hija durante estos meses de formación?
7. ¿Ha observado algún **comportamiento** que ha cambiado su hijo después de iniciar el proceso formativo?
8. ¿Considera que esta **formación** que el programa ha diseñado y está implementando **está siendo muy útil en la vida los jóvenes?** ¿Por qué?
9. ¿Cuáles son las **dificultades** que enfrenta su hijo o hija para asistir al CFC?
10. ¿Ha escuchado opiniones de padres, madres y/o familias de los jóvenes sobre el proceso? (Nombre-parentesco-ocupación)
11. ¿Qué **opiniones a escuchado de su hijo/a** sobre esta formación?
12. ¿Cuáles son **los sueño** o planes del futuro de su hijo?
13. ¿Qué espacios para la conservación de los recursos naturales tiene su comunidad?
14. ¿Qué **podríamos mejorar como programa** para próxima formación de jóvenes?

## CONVERSATORIO CON JÓVENES JPC 2022

### CONVERSATORIO JPC 2022

- La implementación de la metodología híbrida virtual y presencial, es una iniciativa de éxito del programa JPC Honduras, y en su fase virtual existen diferentes elementos de aprendizaje en cuanto a su metodología, logística y técnicas empleadas por los facilitadores responsables de la formación.
- Cada respuesta es muy valiosa para documentar aprendizajes, sus experiencias, y oportunidades de mejora en el proceso formativo modular JPC en su fase virtual.
- Sin límite de respuestas, opiniones, apreciaciones, observaciones, dudas, o felicitaciones.

### Preguntas:

#### Enfoque en el proceso formativo

1. ¿**Cuál es su expectativa** de estar formándose para ser un Promotor Ambiental?
2. ¿**Qué les motiva** venir a recibir las clases en esta fase virtual?
3. ¿**Hay algo que les desmotiva** venir a recibir las clases en esta fase virtual? ¿Por qué?
4. ¿**Qué cambios ha identificado en usted** durante estos meses de formación?
5. ¿Considera que esta **formación está siendo muy útil en su vida**? ¿Para qué?
6. ¿Cuáles son las **dificultades** que está enfrentando para asistir al CFC?
7. ¿Qué **sugerencias** en el uso de técnicas de facilitación podría dar?
8. ¿Qué **podríamos mejorar** como programa en el proceso formativo?
9. ¿Cuál es su **compromiso** para asumir la responsabilidad en dar el 100% en el proceso formativo?
10. ¿**Cuál es su expectativa** de estar formándose para ser un Promotor Ambiental?
11. ¿**Qué les motiva** venir a recibir las clases en esta fase virtual?
12. ¿**Hay algo que les desmotiva** venir a recibir las clases en esta fase virtual? ¿Por qué?
13. ¿**Qué cambios ha identificado en usted** durante estos meses de formación?
14. ¿Considera que esta **formación está siendo muy útil en su vida**? ¿Para qué?
15. ¿Cuáles son las **dificultades** que está enfrentando para asistir al CFC?
16. ¿Qué **sugerencias** en el uso de técnicas de facilitación podría dar?
17. ¿Qué **podríamos mejorar** como programa en el proceso formativo?
18. ¿Cuál es su **compromiso** para asumir la responsabilidad en dar el 100% en el proceso formativo?