

# **Con otra mirada**

**Programa de Voluntariado  
de Diputación de Córdoba**



**Diputación** de Córdoba

## **AUTORAS**

M<sup>a</sup> Teresa Hernández Merino

Victoria Saludes López

*Técnica de FAMSÍ*

Concha Gómez Reus

*Excooperante y actualmente Técnica en Cooperación al Desarrollo*

*Diputación de Córdoba*

## **COLABORACIONES**

Miguel Angel Martín López

Antonio Carlos Zurita Contreras

Cristino Pedraza López

Rafael Aguayo Cano

José Manuel Hidalgo Barranco

Mónica Blanco Ortega

M<sup>a</sup> José Justo Villalobos

Teresa Belmonte de Rueda

Eladía Cuevas Ortega

Jaime Cabello Romero

Teresa González Caballos Luna

Rubén González Escudero

Dedicamos este libro a todas las personas que en algún momento de su vida tomaron la decisión de dejar su país por un tiempo, para compartirlo trabajando con personas de países empobrecidos.

Estamos seguras de que desde aquella experiencia, su mirada hacia esos países habrá cambiado, ya no será de pena, sino de lucha y justicia.

Esas “otras miradas” harán posible algún día que todas las personas seamos más humanas y más justas.

Por esas tardes de trabajo en casa de Mariví.

Mayte, Mariví y Concha.

© de la edición: Diputación de Córdoba.

Edita: Diputación de Córdoba.

Autores de la edición: los participantes de las jornadas.

Diseño: Casares, S.L.

Fotomecánica y maquetación: Casares, S.L.

Impresión: Diputación de Córdoba. Departamento de Imprenta.

Depósito Legal: CO-129-06

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>ANTECEDENTES</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN MARCO CONTEXTUAL. PROGRAMAS PARA COOPERANTES Y VOLUNTARIADO QUE SE DESARROLLAN EN TERRITORIO ESPAÑOL</b> .....	10
<b>REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL COOPERANTE Y DEL VOLUNTARIADO</b> .....	19
<b>POLÍTICA DE COOPERACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA.</b> ..	26
<b>PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA.</b> .....	31
<b>MODALIDAD DE COOPERACIÓN DIRECTA. VALORACIÓN REALIZADA POR EL VOLUNTARIADO.</b> .....	36
<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DESDE LAS CONTRAPARTES</b> .....	43
<b>CONCLUSIONES DESDE LA DIPUTACIÓN RESPECTO DE LAS VALORACIONES DEL VOLUNTARIADO Y LAS CONTRAPARTES</b> .....	45
<b>PERSPECTIVAS DE FUTURO Y MEJORA DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIOS EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO</b> .....	50
<b>ALGUNOS TESTIMONIOS.</b> .....	53
<b>ANEXOS</b> .....	115

## PRESENTACIÓN

*José Antonio Albañir Albalá*

Diputado-Delegado de Cooperación al Desarrollo.



Cuando asumí en el año 99 la tarea de llevar la Delegación de Cooperación al Desarrollo, no estaba seguro si ello me provocaría más problemas o satisfacciones.

Siete años después no tengo dudas, las satisfacciones han superado con creces a los problemas, que en definitiva no han ido más allá de la sensación de impotencia que provoca el no poder dar más o hacer más por quienes más lo necesitan.

No he querido dirigir esta delegación desde lejos, desde mi sillón de Diputado, sino que preferí acercarme a esa realidad para conocerla a fondo y de esta manera, buscar la mejor forma de responder a sus demandas.

He viajado mucho en estos 7 años a los países con los que trabajamos, Guatemala, Bolivia, Marruecos, Cuba, Nicaragua, Honduras..... etc, cada uno de ellos me aportó mucho. Pero la más importante de estos viajes han sido las personas que he tenido la oportunidad de conocer en ellos, alcaldes y alcaldesas, técnicos y técnicas locales, campesinos y campesinas, personas voluntarias y cooperantes.

Sin duda entre estas personas ocupan un lugar importante los jóvenes del programa de voluntariado de Diputación. Ellos y ellas han hecho especial el trabajo en cooperación, poniendo rostro y presencia humana al trabajo realizado desde esta Institución, dejando no sólo trabajo realizado sino cariño y relaciones personales que sin duda han fortalecido las relaciones de esta Diputación con sus contrapartes.

Tuve la suerte de coincidir con algunos en mis visitas, Rafa y Teresa en Guatemala, Augusto y Jaime en Bolivia, Mónica o Rafa en Marruecos.....

Con otros no tuve esa oportunidad por diferentes motivos, lo que no significa que igual reconozca su trabajo a pesar de no haberlo conocido

de cerca y espero todavía tener esa oportunidad en las jornadas previstas para este año sobre voluntariado.

Sé que el programa tiene sus defectos, que a veces nuestras muchas ocupaciones o las de las contrapartes han hecho que más de uno en algún momento se haya sentido un poco perdido y con sensación de tener que buscarse la vida.

Pero aquellos y aquellas que consiguieron buscársela, que lo hicieron sin causar molestias, que resolvieron problemas en ese entorno desconocido, que se ganaron el respeto y cariño de sus contrapartes convirtiéndose en uno más de su equipo, incluso en algunos casos queriendo continuar esa labor prorrogando su estancia, son sin duda la prueba fehaciente de que el programa de voluntariado forma profesionalmente y sobre todo forma humanamente a personas que volverán cargadas de humildad y tolerancia algo tan necesario y escaso en el mundo de hoy en día.

Si además vuelven con ganas de continuar trabajando en cooperación, un mundo tan controvertido y difícil, sin duda habremos cumplido nuestra misión.

El programa de voluntariado de Diputación, está haciendo que cada vez seamos más y mejores los que trabajamos en cooperación al desarrollo, más profesionales y mejores personas, que con más ilusión que con fondos económicos, pretendemos hacer realidad el sueño de jóvenes motivados por hacer de este mundo un lugar más justo.

No me queda nada más que agradecer de forma personal a cada una de esas personas que participaron en el programa y que dedicaron su tiempo en nombre de esta Diputación a apoyar nuestro trabajo, al igual que agradezco a cada una de nuestras contrapartes por contribuir a la formación y aprendizaje de cada uno de ellos y dedicar parte de su tiempo a hacer que se sintieran como en casa, asumiendo incluso en algunos casos ese papel.

Este libro pretende recompensar esos esfuerzos realizados y motivar a otros jóvenes a participar de esta experiencia. Esperamos conseguirlo.

Gracias a todos y todas, enhorabuena por vuestro trabajo que es el nuestro.

## I. ANTECEDENTES

Desde que comienza la cooperación al desarrollo en España a finales de los años 80 la figura del voluntario y del cooperante en general ha sido fundamental en el desarrollo de esta labor. Las funciones que éste desarrollaba en un inicio en el terreno (identificación de problemas, conocimiento del medio, apoyo logístico, etc.) han ido transformándose a lo largo de estos últimos años adoptando más el papel de apoyo y asesoría en los procesos de planificación estratégica de desarrollo, monitoreo, seguimiento y evaluación de los proyectos cofinanciados por las instituciones a las que pertenecían.

Tradicionalmente, el voluntariado se ha identificado con las organizaciones no gubernamentales que, por lo general, disponen de escasos recursos para la contratación de personal técnico en las áreas donde colaboran (en las últimas décadas el marco de actuación de las ONGDs ha abarcado mayor número de destinos). Con el auge que desde los 80 adoptan las políticas de cooperación al desarrollo dentro de los gobiernos locales, se hace también necesario incorporar profesionales capacitados en este tema formando parte de la cooperación técnica imprescindible para asegurar una cooperación eficaz, eficiente e innovadora.

La Diputación de Córdoba es la única entidad en Andalucía que desarrolla, desde su Oficina de Cooperación Internacional (OCI), la convocatoria de programas de voluntariado en Proyectos de desarrollo y cooperación. Desde 1997 este programa acompañaba tanto a las subvenciones otorgadas de forma indirecta de esta entidad a asociaciones y ONGDs para proyectos de cooperación, como al apoyo de los proyectos de Cooperación Interinstitucional que la Diputación financia de forma directa. A partir del año 2002 el programa se centró exclusivamente en esta segunda modalidad de la que se ha podido realizar un análisis más profundo en esta publicación.

Este programa permite, a través de becas, que los/as voluntarios/as se incorporen a los proyectos de cooperación que son financiados por la misma Diputación y teniendo la oportunidad de ser formados en prácticas sobre esta materia en el terreno durante un mínimo de 6 meses. Otros gobiernos locales e entidades sin ánimo de lucro como pueden ser los fondos de solidaridad internacional de las comunidades autónomas, actualmente se muestran interesados en crear programas de jóvenes cooperantes similares a éste que formarán técnicamente a los mismos haciendo sus prácticas en terreno, a la vez que apoyen en los procesos y proyectos de cooperación.



Desde hace tiempo se iba sintiendo en la Oficina de Cooperación Internacional de la Excm. Diputación de Córdoba la necesidad de elaborar un trabajo como el que nos lleva a estudio en este momento, con el fin de reconocer la labor desarrollada por la OCI, las entidades cooperantes (ONGD,S y Contrapartes) y los/as voluntarios/as, y darle mayor visibilidad frente a entidades similares, que viendo el buen funcionamiento del mismo, desean ponerlo en marcha.

Pero antes de entrar en el análisis de este programa concreto, queríamos, a través de esta publicación, orientar a los lectores y posiblemente futuros cooperantes de otros programas de este tipo que se desarrollan actualmente en España.

## **II. INTRODUCCION: MARCO CONTEXTUAL**

### **II.1. PROGRAMAS PARA COOPERANTES Y VOLUNTARIADO QUE SE DESARROLLAN EN EL TERRITORIO ESPAÑOL**

No son muchos los programas de voluntariado o cooperantes que se están realizando en el territorio español y menos aún los dedicados específicamente a cooperación Internacional.

Entre estos últimos nos encontramos que están directamente ligados a una institución estatal, a Comunidades Autónomas (como es el caso de La Comunidad Valenciana o País Vasco, con gran tradición solidaria), o incluso a gobiernos locales, como este programa de la Diputación Provincial de Córdoba.

Entre los que hemos podido encontrar expondremos las características de algunos de los que mayor repercusión han tenido hasta el momento.

Asentados sobre unas bases similares, en los que los requisitos para que el voluntario o el cooperante que opte a unas de estas plazas son muy parecidos, vemos como la actividad y el enfoque de las mismas son diferentes al igual que dos de ellos se mueven dentro de la cooperación al desarrollo en países del sur, otro entre países de la Unión Europea y otro como cooperación multilateral.

Los cuatro llevan implícitos un espíritu de formación hacia la persona voluntaria pero con un enfoque diferente.

### **II.1.1.PROGRAMA DE JÓVENES COOPERANTES**

Programa que realizan conjuntamente el Instituto de la Juventud (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) <sup>1</sup>

Este programa que comienza su funcionamiento en el año 97, tiene como objetivo ofrecer a jóvenes una experiencia formativa y práctica en el terreno de la cooperación internacional al desarrollo y la posibilidad de realizarla en los proyectos que se llevan a cabo desde el territorio español, en el marco de la cooperación oficial en Iberoamérica, Magreb, África Subsahariana, Asia, y Europa Central y Oriental.

Los sectores de actuación de estos proyectos están situados prioritariamente en educación, creación de microempresas, protección y sostenibilidad medio ambiental, reforzamiento institucional, mejora de viviendas e infraestructuras, desarrollo rural, restauración de patrimonio, equidad entre hombres y mujeres.

La duración del trabajo en el país de destino es de seis meses y los cooperantes son contratados laboralmente por el Instituto de la Juventud. La AECI corre a cargo con los gastos de seguro médico y desplazamiento.

#### **Requisitos:**

- Poseer nacionalidad española o ser ciudadano de cualquier país miembro de la Unión Europea o espacio económico europeo, legalmente establecido en España.
- Edad entre 18 y 29 años.
- Estar inscritos en las oficinas del INEM o de los Servicios públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas como demandante de empleo en alguna de las ocupaciones requeridas para los puestos a cubrir, poseyendo titulación universitaria adecuada (Licenciatura o Diplomatura Universitaria).
- Dominio de idiomas cuando el puesto lo requiera.
- En algunos casos, experiencia profesional relacionada con las tareas que van a desarrollar.
- Interés por la cooperación al desarrollo.
- No haber participado en la fase práctica, en ediciones anteriores de este Programa.

---

<sup>1</sup> Información obtenida de la página web del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español: [http:// www.mtas.es/injuve](http://www.mtas.es/injuve)

### Selección:

Este Programa se desarrolla al amparo de la Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1997, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de enero de 1997 y que regula la concesión de subvenciones del Instituto Nacional de Empleo y por tanto no existe convocatoria pública específica para la selección de los participantes.

La preselección de los mismos se realiza entre los inscritos en las Oficinas de Empleo nacional o autonómica, tomando en cuenta el cumplimiento de los requisitos exigidos en función de los perfiles profesionales, definidos previamente por las oficinas que la AECE posee en el exterior.

Los candidatos elegidos tendrán que realizar una entrevista personal en el Instituto de la Juventud, donde se realizará la selección de las personas que serán elegidas para los diferentes proyectos.

Los seleccionados deberán superar un curso de Cooperación al Desarrollo, cuya finalidad es dotarles de los instrumentos y conocimientos necesarios para la realización de sus futuras tareas. Una vez superado este curso y un reconocimiento médico previo se incorporaran a los proyectos en los países de destino en el plazo de diez días.

Este programa se viene desarrollando en colaboración con los gobiernos autónomos y otras entidades públicas o privadas, como es el caso del que se viene desarrollando en Cataluña desde hace seis años, que cuenta con diez entidades colaboradoras y la participación de la Federación Catalana de ONGs para el Desarrollo como entidad asesora.

### **II.1.2. SERVICIO DE VOLUNTARIADO EUROPEO (SVE) <sup>2</sup>**

El Servicio de Voluntariado Europeo se puso en marcha como programa piloto durante 1996 y 1997, impulsado por la Unión Europea y tiene como fin facilitar el intercambio de los jóvenes.

Para ello se creó una entidad, la Estructura de Sostén Operacional para el Servicio de Voluntariado Europeo (SOS), que pone en contacto entre sí a las asociaciones de los países de la Unión Europea y los proyectos que éstas ofrecen, mediante una base de datos.

---

<sup>2</sup> Información obtenida de la página web del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español: [http:// www.mtas.es/injuve/europa](http://www.mtas.es/injuve/europa)

Este programa permite a un /a joven participar activamente en una organización que lo acoge en un país diferente al que reside y entrar en contacto con otras culturas e idiomas para llevar a cabo una labor de voluntariado entre 6 y 12 meses en un amplio campo de actividades de diversa índole.

Es un programa europeo con una doble vertiente: por un lado que jóvenes entre 18 y 25 años puedan incorporarse en una actividad de voluntariado en cualquier país de la Unión Europea, Islandia, Noruega y Liechtenstein, además de terceros países. También permite que asociaciones, entidades de voluntariado e instituciones, puedan beneficiarse de la presencia de estos voluntarios para la realización de sus programas y actividades.

Un proyecto SVE se basa en la colaboración social de tres socios:

- Voluntario /a
- Organización de envío
- Organización de acogida.

Puede considerarse abierto a lo largo de todo el año ya que una vez cerrados los proyectos de envío y acogida de voluntarios, se realizan evaluaciones para en su caso aprobarlos, con una periodicidad aproximada de dos meses entre cada una de ellas.

Perfil requerido:

- Edad entre 18 y 25 años
- Residente legal en un estado de la Unión Europea o país asociado.
- Interesado en una experiencia de ciudadanía activa y educacional no formal.
- Abierto para adquirir capacidades, destrezas sociales, interculturales y personales.

Se considera imprescindible la implicación y participación activa del voluntario en la realización del proyecto.

Proceso para la elaboración de un proyecto:

- Una organización que desea acoger a un voluntario remite a la Agencia Nacional, a través del Servicio de Juventud de su Comunidad Autónoma, una Manifestación de Interés para acoger voluntarios. La Agencia Nacional acredita a la organización para acoger voluntarios.
- Una vez acreditada la organización de acogida, la AN incluye sus datos en la base de proyectos de acogida gestionada por la Unión Europea, accesible vía internet y en las Agencias Nacionales.

- Un voluntario y una organización de envío, pueden ponerse en contacto con la organización de acogida a través de esta base de datos, o bien porque ya existe una relación previa.
- Tanto la organización de acogida como la de envío y el voluntario implicado, presentan una solicitud de subvención a la Agencia Nacional de sus respectivos países. Cada Agencia Nacional evalúa y aprueba o deniega su parte del proyecto (envío o acogida).
- Para que un proyecto de SVE pueda realizarse es condición indispensable que las dos partes del mismo ( envío y acogida) hayan sido aprobadas en sus respectivas Agencias Nacionales.

### **II.1.3. PROGRAMA “JUVENTUD VASCA COOPERANTE” Y AYUDAS A LOS/AS COOPERANTES VASCOS/AS CON CARGO AL FONDO PARA LA COOPERACIÓN Y AYUDA AL DESARROLLO (FOCAD).**

Existen otras iniciativas similares de programas de voluntarios cooperantes en instituciones descentralizadas, como es el Programa “Juventud Vasca Cooperante” que desde 1993 desarrolla el Gobierno Vasco en coordinación con la Dirección de Juventud y Acción Comunitaria del Departamento de Cultura y en colaboración con la Dirección de Cooperación al Desarrollo. El objetivo de este programa está formulado para propiciar la sensibilización de jóvenes en acciones de cooperación al desarrollo a través de una experiencia de cooperación en terreno en un proyecto de desarrollo. Tras unas jornadas de información y orientación, los jóvenes seleccionados pasan a integrarse en los proyectos de cooperación impulsados por ONGD vascas, durante un período de 3 meses.

La fase de información y orientación consiste en la participación del/ a voluntario/a en dos encuentros organizados, al efecto, sobre cooperación al desarrollo. En el primer encuentro participarán todas las personas preseleccionadas, y en el segundo encuentro participarán todas las personas seleccionadas.

Algunos aspectos de interés a destacar en este programa son que cada persona seleccionada se compromete, entre otras cosas, a:

- Presentar, al finalizar la experiencia, un informe valorativo de su desarrollo, así como de la acción observada y de necesidades a cubrir, ante la posible elaboración de un proyecto a desarrollar en años posteriores.
- Participación en las jornadas de evaluación sobre el desarrollo del programa y de cada una de las experiencias una vez finalizado el programa del año en curso.

- Disponibilidad durante el plazo de un año a participar en las diferentes actividades de sensibilización que se organicen tanto desde las diferentes ONGD como desde las Direcciones de Cooperación al Desarrollo y de Juventud y Acción Comunitaria del Gobierno Vasco.

Al tratarse de un voluntariado, el Gobierno Vasco sufraga los gastos del viaje de ida y vuelta de la persona seleccionada, hasta el punto de puesta en contacto con la Organización No Gubernamental en el país de destino, incluidos los derivados, en su caso, del visado y tasas de entrada del país de destino, así como de la póliza de accidentes y enfermedad de cada persona seleccionada participante.

En consonancia con la propuesta de la Organización No Gubernamental tutora de la experiencia y de sus propios medios, en los términos que se establezcan en los convenios que al efecto se suscriban, el alojamiento y manutención en el país de destino serán los disponibles por aquéllas, siendo que, según la ley del voluntariado<sup>3</sup>, los mismos no deben recibir contraprestación económica por su trabajo, pero sí tienen derecho a que sean cubiertos los gastos derivados de su labor.

El Gobierno Vasco, en 1995, respondiendo a la demanda social para que las instituciones vascas contribuyan al reconocimiento formal de la figura del cooperante profesional y de otras formas de compromiso personal con la cooperación al desarrollo de los pueblos del sur, emite un decreto<sup>4</sup> por el que se regulan las ayudas a los/as cooperantes vascos/as con cargo al Fondo para la Cooperación y ayuda al desarrollo (FOCAD). Y en 1997 se emite, por la misma institución, otro decreto<sup>5</sup> por el que se regulan las ayudas a organismos Internacionales de Naciones Unidas y a personas jurídicas vinculadas a ellos, para becar a los/as cooperantes voluntarios/as de la Comunidad Autónoma Vasca que participen en proyectos de desarrollo de dichos Organismos Internacionales en países empobrecidos durante un período de 1 año, prorrogable a 2.

Se observa, por tanto, una gran evolución en la política de cooperación del Gobierno Vasco que desde 1993 se ha estado adaptando a la demanda social existente y creando las herramientas que respondan a las diferentes necesidades y modalidades de cooperación internacional,

---

<sup>3</sup> Ley de Voluntariado de 15 de enero de 1996

<sup>4</sup> Decreto 388/1995 de 22 de agosto de 1995. B.O.P.V.

<sup>5</sup> Decreto 120/1997 de 27 de mayo. B.O.P.V.

contando con una amplia diversidad de programas en función de los requisitos y objetivos perseguidos en lo que al tema de cooperantes se refiere.

#### **II.1.4. BECAS DEL GOBIERNO VALENCIANO PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EN MATERIA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO EN LAS OFICINAS TÉCNICAS DE COOPERACIÓN DEPENDIENTES DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.**<sup>6</sup>

La Generalitat Valenciana impulsa la formación complementaria de los jóvenes cooperantes valencianos mediante la concesión de becas, tanto en la Comunidad Valenciana como en las Oficinas Técnicas de Cooperación en el exterior dependientes de la AECl en países en los que se estén ejecutando proyectos de cooperación al desarrollo cofinanciados por la Generalitat Valenciana.

Algunas características de este programa son:

- Período de 11 meses en el lugar de destino.
- Declarado como beca, con seguro médico privado a cuenta de la persona beneficiada.
- Edad de la persona solicitante comprendida entre 22 y 35 años.
- Con titulación universitaria superior y formación de postgrado específica y experiencia en materia de Cooperación al Desarrollo.
- Las personas seleccionadas deberán elaborar informes mensuales de las actividades desarrolladas.

Por otro lado, el gobierno valenciano convocó 3 becas en el 2004 y 4 becas en el 2005 para la realización de prácticas de formación complementaria en materia de cooperación al desarrollo en el Área de Cooperación al Desarrollo de la Dirección General de Cooperación al Desarrollo y Relaciones Externas. El período de dichas becas es de 1 año, y pueden acceder a ellas los titulados universitarios superiores.<sup>7</sup>

Actualmente se está estudiando la ampliación de la oferta formativa con la incorporación de dos becas a realizar en 2006 en oficinas del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD). Esta iniciativa

---

<sup>6</sup> Resolución de 8 de septiembre de 2005, de la consellera de Cooperación y Participación. D.O.G.V.

<sup>7</sup> Resolución de 5 de abril de 2005 de la consellera de cooperación y participación. D.O.G.V. (Diario Oficial de la Generalitat Valenciana).

responde a un doble objetivo: ampliar las zonas geográficas y las áreas temáticas de intervención de la cooperación valenciana y contribuir al acceso de los jóvenes cooperantes valencianos a los diferentes organismos de las Naciones Unidas.

### **II.1.5. PROGRAMA DE VOLUNTARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS**

El Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1970 con el fin de servir como programa operacional en la cooperación para el desarrollo a solicitud de los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Es único dentro de la familia de las Naciones Unidas y también en su calidad de organismo internacional de voluntariado. El Programa VNU está administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y trabaja a través de oficinas locales del PNUD que se encuentran repartidas por todo el mundo.

Por lo general, un 70 % de estos Voluntarios son ciudadanos de países en desarrollo, mientras que un 30 % procede de países industrializados.

El Programa abarca una extensa gama de sectores y cuenta con un registro que cubre unas 115 categorías profesionales: figuran principalmente agricultura, salud y educación, así como condiciones sociales, desarrollo comunitario, formación profesional, industria, transporte y población.

A lo largo de los años, los Voluntarios de las Naciones Unidas han prestado servicio en unos 140 países. En la actualidad, un 40 por ciento está trabajando en África, un 26 por ciento en Asia y el Pacífico y el resto se encuentra repartido entre los Países Árabes, el Caribe, América Central y del Sur y, con programas más recientes, en Europa Central y del Este. El 30 por ciento presta servicio en las naciones más pobres del mundo, las menos desarrolladas. La mitad de ellos trabaja lejos de ciudades importantes, a menudo en pueblos y aldeas remotos.

Opera en cooperación con gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo, organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias de base. Los programas en los que sirven especialistas VNU suelen ser gestionados por gobiernos; a menudo hay contribuciones técnicas y supervisión por parte de alguno de los organismos especializados del Sistema de las Naciones Unidas, tales



como la Organización para la Agricultura y la Alimentación, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa Mundial de Alimentos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), o por parte del Banco Mundial. El VNU actúa propiamente como agente ejecutor a petición de algunos gobiernos.

### Los beneficios

A cambio de su servicio, el voluntario/a recibirá los siguientes beneficios:

- Subsidio de Instalación calculado en base a la duración de la asignación (más de tres meses), el cual se paga al comienzo de la asignación;
- Subsidio para Voluntarios (VLA) para intentar cubrir los gastos básicos de subsistencia, el cual se paga mensualmente;
- un viaje al comienzo y otro al final de la asignación si ésta se lleva a cabo fuera del lugar de residencia;
- seguros de vida, médico y de incapacidad permanente;
- vacaciones anuales en proporción de dos días y medio laborales al mes; y
- Subsidio de Reinstalación calculado en base a la duración de la asignación (más de tres meses), el cual se paga una vez terminada satisfactoriamente la asignación.

Observación importante: las anteriores disposiciones generales son un resumen de las Condiciones de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas.

Para obtener información adicional sobre el programa, en el caso de España, la AECI (Agencia Española de Cooperación Internacional), actúa como centro de reclutamiento para optar al programa.<sup>8</sup>

En caso de ser de otro país puede consultar la web: <http://www.unv.org/partners/coops.htm> que incluye la lista completa de las organizaciones de cooperación. También puede comunicarse con el encargado(a) del Programa VNU en la Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del país donde usted resida.

---

<sup>8</sup> Toda la información al respecto de este programa presentado en esta publicación ha sido extraída de las webs: [www.unv.org](http://www.unv.org) y [www.aeci.es](http://www.aeci.es)

Los requisitos necesarios para optar al Programa son:

- Titulación académica
- Varios años de experiencia profesional en una esfera de especialización de interés para la cooperación (educación, salud, población, servicios sociales, medio ambiente, sociedad civil, comunicación, género, ayuda humanitaria, desarrollo rural, derechos humanos, sector privado, comercio e industria).
- Se valorará la experiencia sobre el terreno
- Un buen conocimiento de idiomas
- Espíritu de voluntariado y compromiso con los esfuerzos del Desarrollo.<sup>9</sup>

## **II.2. REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL COOPERANTE Y DEL VOLUNTARIADO**

En toda esta diversidad de programas a los que en el capítulo anterior nos hemos referido, no existe una homogeneización y reglamentación del trabajo realizado por los/as cooperantes. Numerosos han sido los intentos de establecer unos términos de referencia y regulación sobre la figura del cooperante, empezando por una definición del mismo y continuando por establecer el ámbito jurídico de esta profesión.

A continuación le ofrecemos una compilación de ideas que sobre este tema se están manejando en la actualidad por ONGs, la Agencia Española de Cooperación, entidades de cooperación descentralizada y otras instituciones especializadas en el tema.

### **II.2.1. DEFINICIÓN DE COOPERANTE**

Por la diversidad de personal existente en esta ocupación, encontramos variadas definiciones que, sin embargo, no difieren mucho entre ellas, hallándose un denominador común en todas.

La Coordinadora de ONGD propone la siguiente definición:

“Son cooperantes las personas físicas mayores de edad que, a una adecuada y acreditada formación o titulación académica oficial, unen una probada experiencia profesional y tienen encomendada la ejecución de un determinado proyecto o programa en el exterior, en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo y de la acción humanitaria.”

---

<sup>9</sup> El VNU especialista no recibe salario por sus servicios, sino un subsidio para voluntarios concebido para cubrir los gastos básicos de manutención y viajes.

En base a esta definición nos cabría destacar dos observaciones:

- La probada experiencia profesional que en cada caso se exija para el desarrollo del programa o proyecto de cooperación será aquella que sea relevante para las funciones a desempeñar y que determine la entidad responsable del proyecto.
- Se entenderá que tiene encomendada la ejecución de un programa o proyecto quien participe en el mismo en cualquiera de sus fases o actividades (identificación, formulación, coejecución, seguimiento, asistencia técnica, evaluación u otras).

Similar a esta definición es la que se establece en la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. “Cooperantes son quienes, poseyendo una adecuada formación o titulación académica oficial y una probada experiencia profesional, tienen encomendada la ejecución de un determinado proyecto o programa en el marco de la cooperación para el desarrollo.”

La Ley 23/1998, de 7 de julio, también emite una definición de Entidades contratantes que “son las Administraciones Públicas, las organizaciones no gubernamentales de desarrollo, las universidades, las organizaciones empresariales y los sindicatos; y cualesquiera entidades de derecho público o privado, legalmente constituidas, que tengan entre sus fines o como objeto expreso, según su propia normativa, la realización de actividades relacionadas con los principios y objetivos de la cooperación internacional para el desarrollo, siempre que realicen estas actividades sin ánimo de lucro.”

Dentro de esta definición, los recursos humanos en el ámbito de la cooperación al desarrollo se pueden caracterizar en múltiples y muy diferenciados grupos como el de cooperación oficial, personal de ONGDs, cooperación oficial descentralizada, universidades, profesionales vinculados a organismos multilaterales, cooperación reembolsable o financiera, religiosos/as y personas que trasladan su residencia y apoyan directamente a las instituciones locales.<sup>10</sup>

## **II.2.2. PERFIL DE UN COOPERANTE**

El cooperante es una pieza clave para estrechar las relaciones entre la organización del origen de la ayuda, el socio local y los beneficiarios, acercando al mismo tiempo a la organización colaboradora la situación

---

<sup>10</sup> Los Recursos Humanos para la cooperación al desarrollo: la necesaria armonización laboral. Jornadas de Formación de Recursos Humanos y Cooperación al Desarrollo. Córdoba, 2004. Fernando Mudarra.

en la zona que recibe la ayuda y favorece una mejor comprensión de cuáles son las causas de los problemas.<sup>11</sup>

El personal cooperante compromete y expone la totalidad de su persona en su trabajo cotidiano, convirtiéndose en muchos casos, en el lado humano de la cooperación, en la figura que pone cara a la solidaridad y en el encargado de proyectar la imagen solidaria de las organizaciones en el exterior. Los cooperantes, como responsables últimos –y con frecuencia principales– del modo en que se lleva a cabo la cooperación, tienen en sus manos una parte fundamental del éxito o fracaso de ésta.<sup>12</sup>

Para comenzar, el cooperante tiene los mismos deberes que cualquier otro trabajador: ser buen profesional, hacer un trabajo serio, comprometido... Herramientas adecuadas, conocimientos amplios y experiencia concreta deberían ser criterios que definieran al profesional de la cooperación, con la misma rigurosidad que en cualquier otro ámbito profesional.

Pero por las características propias de su trabajo debe tener además ciertas competencias: comportamientos en los que se aplican, de forma integrada, las aptitudes, los rasgos de personalidad y los conocimientos de un individuo a un puesto de trabajo, que en nuestro caso del profesional de la cooperación, podríamos listar las siguientes:<sup>13</sup>

- Flexibilidad: Esta competencia es una habilidad central para todos los momentos, pero quizás sea básica para el trabajo de los cooperantes en el terreno.
- Empatía: habilidad básica para cooperantes que participan en procesos de diagnóstico.
- Comprensión de la diversidad: Esta competencia engancha enormemente con la transversal de interculturalidad.
- Conocimiento de sí mismo: Asumir la pequeñez personal, los límites y las inevitables crisis, es siempre valorado como una de las mejores estrategias para el trabajo en terreno. Esta clave, ni se valora seriamente en los procesos de selección, ni es objeto de una formación especializada. Por otra parte, en los cooperantes que retornan, esta competencia ayuda a afrontar con más recursos la siempre compleja vuelta al lugar y a la cultura de origen.

---

<sup>11</sup> “Desarrollando la Cooperación (II): Evaluación, seguimiento y difusión de proyectos de cooperación internacional al desarrollo”. Fundación ETEA para el Desarrollo y la Cooperación. Edita: Ayto. de Córdoba. 2003.

<sup>12</sup> Derechos y deberes del personal de cooperación. Jornadas de Formación de Recursos Humanos y Cooperación al Desarrollo. Córdoba, 2004. Felix Fuentesebro.

<sup>13</sup> Derechos y deberes del profesional de la cooperación. Una Propuesta desde el modelo de competencias. Jornadas de Formación de Recursos Humanos y Cooperación al Desarrollo. Córdoba, 2004. M<sup>a</sup> Teresa González.

- Gestión del conflicto.
- Trabajo en equipo y colaboración: por lo general esta competencia está mucho menos trabajada en el lugar de origen de las organizaciones cooperantes que el terreno.
- Desarrollo de otros: Esta competencia tiene que estar presente al menos en tres perfiles: En los que trabajan en terreno (expatriados), apostando por el empoderamiento como un proceso de desarrollo de las capacidades de otros para adueñarse de sus propias decisiones. Por otro lado, en los encargados de voluntariado en el lugar origen de la ayuda. Y por último en los que gestionan equipos cualquiera que sea el lugar del mismo.
- Pensamiento sistémico.
- Comprensión organizativa.

Podemos añadir además dos competencias cognitivas esenciales en el seno de nuestras instituciones, como en la relación con las contrapartes. Estas habilidades nos hablan de la capacidad de analizar, para en un segundo momento ser capaces de tener una perspectiva crítica de nuestro trabajo, de las contrapartes, de la cooperación...

La evaluación es uno de nuestros grandes ausentes (tanto interna como externa) pero para evaluar tenemos que saber mirar lo que ocurre.

Se podría mencionar una competencia más que M<sup>a</sup> Teresa González incorpora a las competencias clásicas, imprescindible en esta labor de cooperación y que es: la orientación hacia la justicia. Coincidimos en que no es posible trabajar en este campo si la acción del cooperante no se engancha en una motivación profunda de lucha por la justicia y en el reto de ir puliendo el abismo de la desigualdad.

Queremos también hacer un inciso en el deber que consideramos que el cooperante debe tener con respecto a su disposición a “formarse” en este terreno, que se presenta con gran dinamismo y en continua actualización, aprendiendo rápido de los errores cometidos en el pasado, y mejorando poco a poco la eficiencia de los proyectos y programas llevados a cabo en el ámbito de la cooperación internacional.

### **II.2.3. REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS COOPERANTES**

El trabajo que desarrollan los y las Cooperantes ya no es una ocupación transitoria para personas voluntariosas o jóvenes inexpertos car-

gados de ideales y romanticismo. Es un trabajo muy profesional que se desarrolla en entornos con fuertes privaciones y carestías: de vida, de seguridad, de acceso a la salud, culturales, etc. Éstas y otras muchas carencias son las que refleja el trabajo cotidiano de los cooperantes y, hasta el momento, el actual marco jurídico laboral que recogen los Convenios laborales o el Estatuto de los Trabajadores, resultan inadecuados para salvaguardar la calidad y la eficacia de quienes trabajan en Cooperación al Desarrollo.

Esta situación de vulnerabilidad no sólo se manifiesta durante la permanencia en el “terreno”, sino también en el momento del retorno. Al finalizar las misiones, estos trabajadores han de reinsertarse social y laboralmente en su país. Ello conlleva una serie de dificultades provocadas por el cambio de hábitos y costumbres y, en especial, por la sensación de desarraigo con la que se encuentran a la vuelta, así como los efectos que en su vida profesional y familiar provoca el alejamiento de su entorno durante largos periodos de tiempo.

Las consecuencias de todo esto son: una alta rotación de los profesionales, la deserción después de años de desgaste, la escasa formación y poca experiencia de muchos otros que llegan... Lo que en definitiva repercute directamente, agravando el problema, en la calidad que puede ofrecer la cooperación.

Para conocer mejor la situación en la que los cooperantes se encontraban, se realizaron unas encuestas a 200 profesionales de la cooperación de diversas entidades, instituciones y organizaciones, cuyos resultados se hicieron públicos en febrero del 2004 en un documento titulado “Estado de la opinión sobre la cooperación al desarrollo en España”. Cerca del 90% de los encuestados manifestaron estar satisfechos con la autonomía de la que disfrutaban en su trabajo y con la consideración y prestigio que supone, y el 70% consideran que las condiciones retributivas resultan buenas o aceptables<sup>14</sup>, mientras que más del 70% responde que el vínculo contractual es insatisfactorio; y más del 80% considera que las condiciones del retorno son malas.

Corresponde al Estado la responsabilidad de garantizar la seguridad y protección del personal de las organizaciones de solidaridad internacional, que desarrollan su trabajo en el marco de la cooperación para el desarrollo y de la acción humanitaria. Un Estatuto del Cooperante debe

---

<sup>14</sup> Sería interesante aquí contar con los datos desagregados, para conocer si algún grupo en particular (administración, ONG...) es el que considera malas las condiciones retributivas o si, por el contrario, las respuestas se reparten de manera uniforme entre los distintos grupos considerados.

reconocer las especificidades propias de las y los cooperantes internacionales, desarrollando, entre otros aspectos, aquellas medidas que permitan, por un lado, la creación de un marco de estabilidad, seguridad, no discriminación y garantías en el ámbito de la protección social, laboral y fiscal; y, por otro, la creación de medidas de fomento que favorezcan la incorporación de profesionales a esta actividad<sup>15</sup>, así como establecer un marco de referencia y las bases para las actuales políticas locales de cooperación internacional.

Nos encontramos ante un panorama complejo que precisa de un análisis en profundidad que permita definir una estructura de personal que suponga un medio para mejorar la calidad de nuestra cooperación. Una estructura que pueda estar cubierta y garantizada por una legislación, o alguna otra fórmula específica del cooperante en igualdad de condiciones que otros colectivos.

La Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo, establece en su artículo 38.2 que se regulará el Estatuto del Cooperante, en el que se fijarán, entre otros aspectos, sus derechos y obligaciones, régimen de incompatibilidades, formación, homologación de los servicios que prestan y modalidades de previsión social. Y en la Disposición Final Segunda, le da el mandato al Gobierno para que promueva cuantas acciones y reformas legislativas sean precisas, de modo que en el plazo de un año se apruebe el Estatuto del Cooperante. El 14 de diciembre de 2004, el Congreso de los Diputados aprobó una moción, consecuencia de una interpelación urgente, en la que se instaba al Gobierno a elaborar el Estatuto del Cooperante antes de la finalización de 2005.<sup>16</sup> En la fecha de publicación de este libro todavía está en trámite, aunque parece previsible su publicación en 2006.

Dicho estatuto afectará la situación de los cooperantes que la Diputación de Córdoba seleccionará en su programa de voluntariado para la cooperación al desarrollo, tal y como quedó establecido en la declaración de política de cooperación 2005 que aparece en el próximo capítulo de esta publicación.

---

<sup>15</sup> Derechos y deberes del Personal de Cooperación. Jornadas de Formación de Recursos Humanos y Cooperación al Desarrollo. Córdoba, 2004. Félix Fuentenebro.

<sup>16</sup> BOCG serie D, número 128, de 23 de diciembre de 2004.

## **II.2.4. VOLUNTARIADO DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

Existe una amplia legislación autonómica en este campo. En Andalucía, por ejemplo, se ha ido desarrollando desde 1988 con la Ley de servicios sociales, evolucionando en 1993 con el Decreto de regulación del voluntariado social a través de entidades colaboradoras, hasta que en el 2001, siguiendo los antecedentes estatales definidos en la Ley 6/1996 de Voluntariado<sup>17</sup>, se emite en Andalucía la Ley 7/2001 de 12 de julio, con una disposición adicional sobre voluntariado de cooperación desarrollado por voluntarios/as en el extranjero. En ella se especifica que los servicios prestados se harán por medio de un compromiso o acuerdo formal que contemple:

- los recursos necesarios para hacer frente a las necesidades de subsistencia en el país de destino
- un seguro de enfermedad y accidente a favor del voluntario y de los familiares directos que con él se desplacen.
- Un periodo de formación.

Estos derechos se añaden a los ya establecidos en la legislación existente para cualquier voluntario/a que desempeñe su labor en las entidades definidas por el artículo 13 de la Ley andaluza, algunos de los cuales se enumeran a continuación:

- A recibir de las entidades que desarrollan la acción voluntaria, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- A participar en la organización en que estén colaborando de acuerdo a sus estatutos o normas internas y, en cualquier caso, a participar de forma directa y activa en la elaboración, ejecución y evaluación en los programas concretos en que desarrolle su acción voluntaria.
- A ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad así como respecto a los daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características que se establezcan reglamentariamente.
- A que, por parte de la entidad responsable de los programas, les sean reembolsados los gastos que pudieran derivarse del desempeño de sus actividades, siempre que hayan sido previamente autorizados por la misma.
- A obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución, y a solicitar de las entidades en que colaboren la acreditación de los servicios prestados.

---

<sup>17</sup> Ley. B.O.E. 17.01.1996



- A realizar la actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.
- A exenciones fiscales, inmunidades y privilegios que se deriven de los acuerdos internacionales sobre la materia, suscritos por España.

Los voluntarios tendrán a su vez una serie de deberes establecidos en la Ley, algunos de los cuales enumeramos a continuación:

- Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades en las que colaboren, respetando los fines y normativas de las mismas.
- Guardar la debida confidencialidad respecto de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudiera serles ofrecida por parte de los beneficiarios o de cualquier otra persona relacionada con ellos, como remuneración de sus actividades voluntarias.
- Actuar de forma diligente y responsable de acuerdo con el compromiso de incorporación suscrito con las organizaciones en que colaboren.
- Respetar los derechos de los destinatarios de su acción voluntaria.
- Seguir las instrucciones técnicas para el adecuado desarrollo de las actividades encomendadas, que se les señalen por los responsables de los programas designados por la entidad organizadora.

## **II.3. POLÍTICA DE COOPERACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA.**

### ***II.3.1. EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO.***

La Diputación Provincial de Córdoba es uno de los pocos entes locales en Andalucía que dispone de un área específica de cooperación internacional y una oficina desde la que se llevan a cabo todas las actividades relacionadas con esta materia.

Desde su creación en el año 1997 dentro del área de Presidencia en aquel momento, hasta hoy día, dentro de la Delegación de Acción Territorial, Carreteras, Comunicaciones y Cooperación al Desarrollo, con el Sr. José Antonio Albañir Albalá, como Diputado de la misma, en la Oficina de Cooperación Internacional (en adelante OCI) se han gestionado programas y acciones enmarcados en el ámbito de la solidaridad, la sensibilización y la cooperación al desarrollo, con un presupuesto cercano al

0,7% del presupuesto de la Institución Provincial.

Si bien en el año 97, todavía no había una auténtica política de cooperación definida, ni se había diseñado un marco de prioridades sectoriales ni geográfico al que destinar los fondos, en ese año ya comenzó el programa de voluntariado en el que se becaron a 13 personas a través de las dos modalidades existentes en aquel momento como después comentaremos.

No es hasta el año 2000, en que se definen los principios rectores y objetivos del programa de cooperación al desarrollo, así como las prioridades geográficas y sectoriales que están recogidos en el documento definido por la Delegación de Cooperación Internacional en el año 2000<sup>18</sup> y que definieron la Estrategia de la Diputación de Córdoba en Cooperación Internacional.

En aquella estrategia no había un punto específico dedicado al programa de voluntariado como tal, sino que se encuadraba en el cuarto objetivo específico dedicado a la participación de la ciudadanía en las actividades de cooperación al desarrollo.

Pero no será realmente hasta 16 de marzo de 2005, con la aprobación por parte del Pleno de la Diputación de la Declaración de Cooperación al Desarrollo de la OCI, cuando el programa de voluntariado adquiera una mayor prioridad dentro del Marco político de actuaciones de la OCI y el compromiso de adaptarse a las condiciones que establezca la aprobación de un futuro Estatuto del Cooperante. Según esa Declaración:

“Voluntarios en proyectos de cooperación.

La Diputación Provincial de Córdoba continuará con el programa de voluntariado en proyectos de cooperación internacional facilitando la participación de jóvenes de nuestra provincia en los programas y proyectos de la Diputación Provincial. Se persigue la formación práctica de jóvenes con el fin de crear especialistas en cooperación internacional a fin de que puedan tener una salida profesional en este campo.

Estos becarios/as quedarán amparados por el Estatuto del Cooperante, una vez que éste, de acuerdo con la ley española de cooperación internacional al desarrollo, entre en vigor.”<sup>(19)</sup>

---

<sup>18</sup> Memoria de Actividades de Cooperación Internacional. Diputación de Córdoba 1999/2003.

<sup>19</sup> Extraído de Declaración 2005-web: [www.dipucordoba.es/internacional](http://www.dipucordoba.es/internacional).

Igualmente en esta Declaración 2005, el resto de principios, objetivos y prioridades de la cooperación al desarrollo de la Diputación de Córdoba que habían sido definidos en el 2000, han sido reafirmados en unos casos o redefinidos en otros como puede consultarse a continuación:

Objeto de la presente declaración 2005.

La presente declaración tiene por objeto establecer la política de cooperación al desarrollo de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, buscando conseguir una política consensuada, tanto a nivel político como de los agentes sociales involucrados, programada, estableciendo los principios, objetivos, prioridades, estrategias e instrumentos, y de continuidad en el tiempo, condición necesaria para una cooperación al desarrollo de eficiencia y de garantía.

Principios de la Cooperación.

La política de Cooperación Internacional al desarrollo de la Diputación Provincial, como expresión de los valores solidarios de la sociedad de la provincia de Córdoba con los pueblos más desfavorecidos de la humanidad, está basada en los siguientes principios:

1. El reconocimiento del ser humano en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de la política de cooperación para el desarrollo.
2. La defensa y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana.
3. El municipalismo, basado en la creencia de que el reforzamiento del poder local, como administración más cercana a los ciudadanos, mejora las condiciones de vida de los ciudadanos.
4. La promoción del desarrollo humano, del crecimiento económico respetuoso con el medio ambiente y la igualdad entre los sexos.
5. e. La lucha contra la pobreza y, en particular, la realización de esfuerzos para conseguir una seguridad alimentaria.

Objetivos de la cooperación de la Diputación Provincial de Córdoba.

1. Incrementar de forma progresiva los fondos destinados a cooperación internacional al desarrollo del presupuesto total de la Diputación Provincial de Córdoba.
2. Impulsar las acciones de transversalidad, implicando en la labor de cooperación a todos los departamentos de la Diputación Provincial de Córdoba.
3. Apoyar la consolidación de la cooperación internacional al desarrollo en los municipios y mancomunidades de la provincia,

apoyando la conclusión de hermanamientos, cofinanciando proyectos y prestandoles apoyo técnico.

4. Incrementar el compromiso de la ciudadanía en las labores de cooperación internacional al desarrollo, favoreciendo el voluntariado y el tejido asociativo solidario, principalmente en los pueblos menores de la provincia.

Prioridades geográficas de la Diputación Provincial de Córdoba.

Por razones de lógica eficacia y por una mayor vinculación, la Diputación Provincial de Córdoba considera como áreas geográficas prioritarias en sus acciones de cooperación son, en general, America Latina (Area andina, Centroamerica y Cuba), Marruecos, Palestina, los campamentos de refugiados de Tindouf y, en particular, los departamentos de Santa Cruz y Potosí (en Bolivia), Sacatepéquez y Huehuetenango (en Guatemala) y el Cusco (en Perú).

Prioridades sectoriales en los proyectos de cooperación.

La Diputación Provincial considera como prioritarios los proyectos dirigidos al fortalecimiento institucional de los municipios de los países con los que se coopera, los que fortalezcan las estructuras democráticas y participativas de la sociedad civil, los que conciernen a la mejora de la gobernabilidad y de los derechos humanos, la seguridad alimentaria, los de formación y capacitación de los recursos humanos locales, los destinados al desarrollo económico local y la promoción de formulas participativas de producción y desarrollo cooperativo.

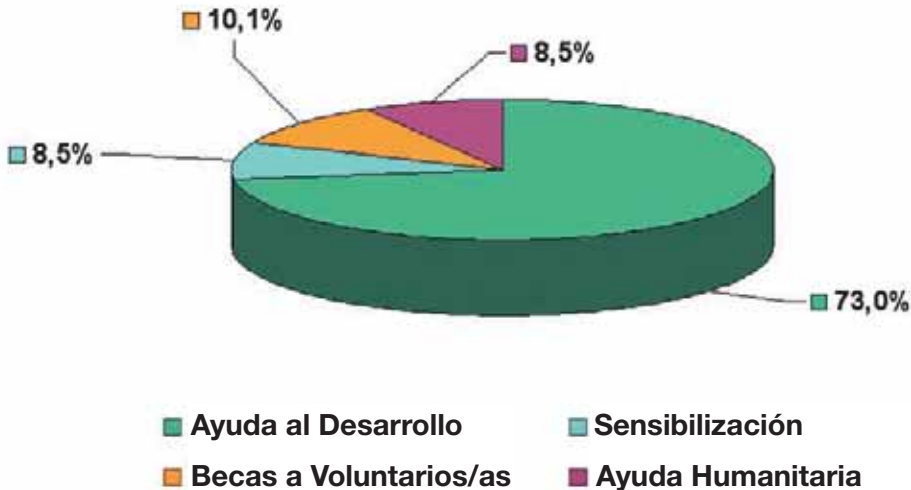
Esta Declaración 2005 marca la política de cooperación de la OCI actualmente y lo seguirá haciendo hasta que le Pleno apruebe cualquier modificación de la misma.

### **II.3.2. PRESUPUESTOS DE COOPERACIÓN**

El Presupuesto destinado por la Diputación de Córdoba para la Cooperación Internacional ha sido incrementado más del 58 % entre los años 1997 y 2005, siendo en éste ultimo año de 1.188.042,19 euros. Durante ese período de 9 años el presupuesto total para esta oficina ha sido de 8.151.718,74.

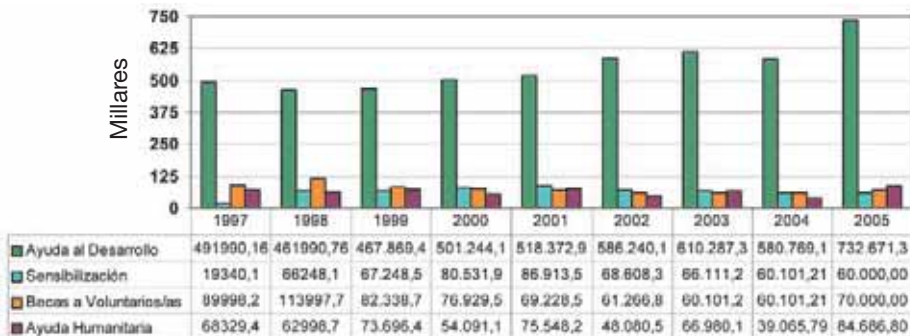
En general, nos encontramos que los fondos se han canalizado hacia 4 grandes ámbitos de actuación que son: ayuda al desarrollo, sensibilización, ayuda humanitaria y becas de voluntarios/as.

## Distribución por ámbitos de actuación período 1997-2005



Estudiando cómo evolucionó en estos años la cooperación en los diferentes ámbitos, observamos que los fondos de sensibilización y de ayuda humanitaria han ido fluctuando, mientras que destaca la tendencia claramente ascendente de la ayuda al desarrollo (siendo ésta la apuesta estratégica de la OCI) y el pequeño aumento del presupuesto para becas de voluntariado. Esto último indicaremos que no coincide con darle menor importancia al programa, sino al afianzamiento y apuesta del mismo dirigido a una única modalidad dentro de la cual se tiene a aumentar el número y calidad de las plazas convocadas como también comentaremos.

### Distribución presupuestaria por ámbitos de actuación



### Convocatorias

### **III. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA**

#### **III.1. ORIGEN Y DESCRIPCIÓN**

A partir de mediados de los años 90 y coincidiendo con el auge de la cooperación internacional en el territorio español, entrando ésta a formar parte de las diferentes instituciones gubernamentales, tanto a nivel central como autonómica y local, y con la proliferación de asociaciones y ONGD'S se pone de manifiesto la necesidad de personas que realicen labores en terreno que garanticen el éxito de los proyectos de ayuda al desarrollo y de emergencia que se realizan y la profesionalización de éstas.

Este trabajo en los países de destino de la ayuda, en principio es llevado a cabo por personas voluntarias, sin suficientes conocimientos en la materia, que poco a poco se van formando y adquiriendo experiencia técnica y que se ven en la necesidad de llevar a cabo la labor directamente en los países de destino de ayuda, pero con escasas posibilidades económicas. Igual le ocurre a las entidades cooperantes que gestionan los proyectos, las cuales no manejan un presupuesto que les permita llevar a cabo los procesos de gestión, seguimiento y evaluaciones del mismo.

Como hemos visto con anterioridad, no son muchos los programas que se llevan a cabo en el territorio español. La mayoría de éstos dependen directamente de organismos oficiales autonómicos o locales, dentro de la llamada cooperación descentralizada, es el caso de la Diputación de Córdoba, y entre estos últimos tienen como requisito imprescindible que la persona que opte a ellos esté empadronada en la provincia o comunidad autonómica que lleva a cabo el programa.

Centrándonos en el programa de becas para voluntariado, es preciso recordar que es el único de estas características dentro de las entidades locales andaluzas.

#### **III.2. BASES DE LA CONVOCATORIA DEL PROGRAMA Y EVOLUCIÓN DE LAS MISMAS EN EL PERÍODO DE 1997 A 2004**

El Programa de Voluntariado en proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo tuvo su inicio en 1997 denominándose entonces

Programa de Voluntarios en Programas de Desarrollo y Cooperación Exterior, siendo en el 2004 cuando recibe la actual denominación.

Las convocatorias se publican cada año en el Boletín Oficial Provincial (B.O.P.), y posteriormente en la página web [www.dipucordoba.es/internacional](http://www.dipucordoba.es/internacional).

Desde el inicio del programa se plantearon los siguientes objetivos:

- Facilitar, a través de la participación voluntaria de recursos humanos cordobeses en acciones en países en vías de desarrollo, el establecimiento de relaciones de partenariado entre las organizaciones de la sociedad civil cordobesas y la sociedad de los países menos favorecidos.
- Sentar las bases para futuros programas de cooperación al desarrollo dirigidos a la promoción del desarrollo sostenible humano, social y económico para contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo.
- Dar respuesta a la creciente demanda de participación voluntaria en programas de cooperación para el desarrollo, con criterios de profesionalidad, eficacia y solidaridad.

En el 2001 se incorpora un objetivo más del programa y que consideramos de vital importancia: “la formación de recursos humanos cordobeses en proyectos de desarrollo en el terreno”.

En 9 años que lleva en funcionamiento, se ha destinado para el programa 683.961,79 euros del presupuesto de la Excm. Diputación de Córdoba.



El número de plazas parece disminuir en el 2002 a causa de la desaparición de la modalidad A), pero hay que destacar que el número de plazas de la modalidad B) aumentó con respecto a años anteriores.

Hasta el 2002 la convocatoria de concesiones de las becas contenía dos modalidades:

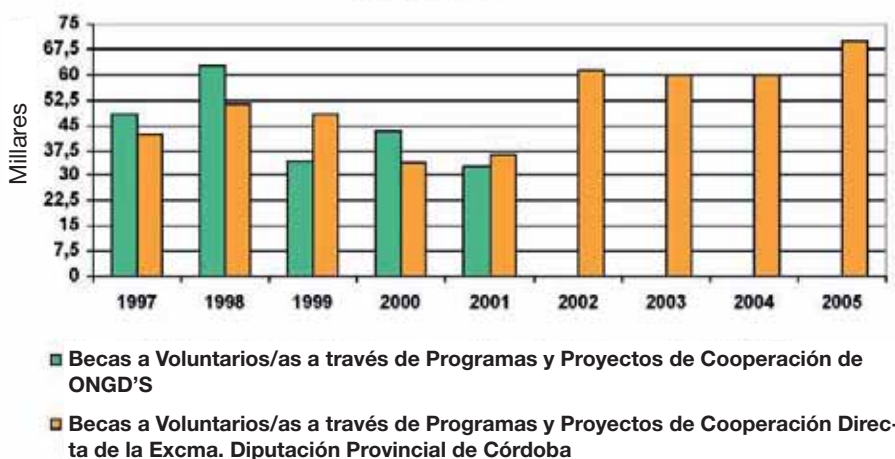
- Modalidad A) Voluntarios/as que presenten su candidatura en el marco de un proyecto en ejecución o en vías de ejecución de alguna ONG cordobesa.
- Modalidad B.) Voluntarios/as que presenten su candidatura en el marco de proyectos de desarrollo propuestos directamente por la Diputación.

La duración mínima de los/as cooperantes en ambas modalidades se estableció en 6 meses.

Es en el año 2002, por decisión corporativa, queda eliminada la modalidad A), motivo por el cual deja de tener representación en la comisión evaluadora la coordinadora de ONGs “Córdoba Solidaria”.

Esta medida busca garantizar el apoyo necesario a las actuaciones que la Diputación establece en su política de cooperación de forma directa, basada fundamentalmente en el fortalecimiento institucional. Esto requerirá mayor capacidad de gestión, seguimiento y evaluación por parte de la OCI.

### Cantidades destinadas a cada programa de voluntarios/as en cada ejercicio presupuestario





Las cuantías otorgadas para las becas estaban en función de las circunstancias del país de destino. Oscilaban entre un mínimo de 4508 que se mantuvo en el mismo valor hasta el 2005, año en el cual incrementó el valor en un 52 % (a 6.850), y un máximo de 9.000 en el origen que sufrió un incremento de 7 % desde 1999 a 2005, hasta alcanzar la cifra actual de 9.660. Con esos fondos el/la voluntario/a se costea el pasaje al lugar de destino, el seguro médico y gastos de manutención.

La beca contempla la posibilidad de prórroga por 6 meses más, y en el 2004 es cuando se establecen las condiciones de que debe ser para el mismo destino y concederse tan sólo por una vez.

Hasta el 2002 era imprescindible la vinculación del voluntario/a a asociaciones, ONGs, instituciones de desarrollo, colegios profesionales, etc, por el mismo motivo de ofrecer una oportunidad a personas que se inicien en el tema de la Cooperación. Estas características nombradas dejan de ser requisitos para convertirse en criterios de selección, que se unen a otros como experiencias anteriores de voluntario o cooperación, y formación específica en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo (cursos, seminarios, etc.).

Es a partir del 2002 cuando comienza a especificarse en las bases de la convocatoria las obligaciones del voluntario/a, que debe realizar informes bimensuales y un informe final, debiendo también justificar los gastos en el área de Intervención. Y es en el 2004 cuando por primera vez se establece que el/la voluntario/a tiene derecho a solicitar a la Diputación un certificado de su participación como becario/a del Programa de Voluntariado, aunque ya se venía emitiendo desde el 2003 con efecto retroactivo a quienes así lo solicitaban.

Para más información y detalle sobre las convocatorias de las cuales hemos hecho referencia en este punto, se han incluido en el anexo 1 las bases de la convocatoria del 2005.

### **III.3. BENEFICIARIOS/AS**

Como ya se ha comentado, dentro de este programa cabe diferenciar dentro de las dos modalidades existentes hasta el 2002 los/as beneficiados/as por un lado a través del “programa de becas para voluntarios/as de Programas y proyectos de cooperación Interinstitucional de la Diputación Provincial de Córdoba”, a través del cual la OCI de la Diputación Provincial seleccionaba a las personas que habían presen-

tado su solicitud al programa; y por otro lado a través del “Programa de becas para voluntarios/as de Programas y Proyectos de Cooperación de ONGDs”, a través del cual las propias ONGDs designaban a las personas que trabajarían en los proyectos que ellas mismas ejecutaban.

Los destinos de estos /as voluntarios/as durante todo este período han sido muy diversos:

- Caribe, Centro y Sur América: Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Cuba, Bolivia, Perú, Uruguay y Argentina.
- África: Campamentos Saharais, África Central, Marruecos.
- Asia: India y Mongolia
- Europa occidental y Europa del Este: Bosnia I Herzegovina, Rumania, Bruselas (en la Comisión Europea) y España (en la Oficina Técnica de Cooperación de la Diputación).

**Tabla 1:** Propuestas presentadas y aprobadas a cada una de las modalidades de programas de becas

*Modalidad A: A través de Programas y Proyectos de Cooperación de ONGD's*

Programa/Años	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL
Presentados	10	10	10	5	7	*	*	*	*	42
Aprobados**	8	9	5	6	4	*	*	*	*	32

*Modalidad B: A través de Programas y Proyectos de Cooperación Interinstitucional de la Diputación Provincial de Córdoba*

Programa/Años	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL
Presentados	23	26	26	14	27	17	26	17	34	210
Aprobados**	5	6	6	4	5	8	7	7	8	56

**TOTAL**

Programa/Años	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL
Presentados	33	36	36	19	34	17	26	17	34	252
Aprobados**	13	15	11	10	9	8	7	7	8	88
<b>DESTINOS</b>	11	12	11	9	8	4	4	4	5	19

\* En el año 2002 desaparece la modalidad A)

\*\* El número de plazas aprobadas coincide en todos los casos con el número de plazas convocadas cada año.

En los comienzos del programa se recurría a los contactos establecidos entre la Diputación y otros países por los proyectos que se estaban llevando a cabo, mas tarde se priorizaron las áreas geográficas en relación a la propia política de cooperación ya definida. De esta forma observamos que el número de destinos se ha concentrado fuertemente en los últimos años, siendo Guatemala, Bolivia, Marruecos, Cuba y en 2005 también Perú, los países en los que actualmente colaboran los/as voluntarios/as de la Diputación de Córdoba, y la mayoría de ellos res-

ponden a la estrategia de fortalecimiento del gobierno local, siendo las contrapartes municipalidades, mancomunidades o agencias de desarrollo locales en su mayoría.

Como vimos en la tabla 1, en el período que comprende este programa (de 1997 a 2005), se aprobaron 88 becas, concedidas a un total de 72 beneficiarios/as.

La distribución por sexos de las 88 becas concedidas en estos 9 años fue de la siguiente manera:

	Concedidas	Beneficiarios/as	Repiten
Hombres	43	38	4
Mujeres	45	34	9
Total	88	72	13

Observamos que no coincide el número de becas aprobadas con el de beneficiarios/as. El motivo es que 13 de los/as cooperantes obtuvo más de una beca, prolongando su voluntariado en el mismo destino en casi todos los casos.

También observamos que son las voluntarias las que con más frecuencia prorrogan su estancia, y aunque el porcentaje de participación es prácticamente el 50 % para los dos sexos, existe una clara tendencia de mayor participación femenina en los últimos años.

## **IV. MODALIDAD DE COOPERACIÓN DIRECTA: PERÍODO 2002-2004**

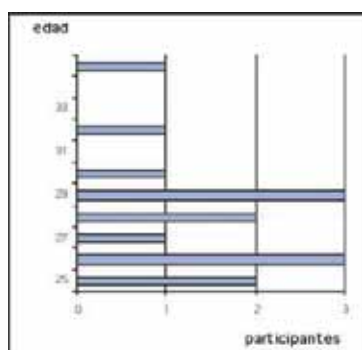
### **IV.1. PERFIL Y OPINIONES DE LOS/AS VOLUNTARIOS/AS**

Centrándonos en el período 2002-2004, donde sólo existía la modalidad de cooperación interinstitucional, estudiamos el perfil de los/as 14 voluntarios/as que accedieron al programa en esta modalidad, en qué medida se han beneficiado y cuál es la valoración que hacen del mismo, se elaboró una encuesta anónima (anexo 2) que fue respondida por el 100% de los/as participantes. No se ha tenido en consideración el voluntariado del programa en el 2005 por no haber finalizado su trabajo en el país de destino y no contar, por tanto, con una valoración del mismo.

A partir de estas encuestas se realizó una base de datos para el análisis de la información recogida que a continuación se detalla.

La edad promedio de participación de los/as voluntarios/as se encuentra entre los 28 y 29 años y la totalidad de los/as becarios/as superan la edad de 25 años.

El gráfico muestra la frecuencia de edad de participación en el programa por los voluntarios encuestados:



Entre los 14 participantes, nos encontramos con 8 mujeres y 6 hombres, lo que se traduce en un 57% de participación femenina. El 75% de las mujeres prorrogó la beca, mientras que un menor porcentaje de hombres (el 33%) repitieron la experiencia.

La formación profesional de los/as participantes corresponde en: 50% licenciatura, 28% diplomatura y 22% ingeniería.

El 71 % de los/as participantes ya habían estudiado o trabajado con anterioridad fuera de España, fundamentalmente en Europa, y algunos de ellos en Latinoamérica. Tan sólo un tercio de los/as beneficiarios/as del programa encontró alguna dificultad en la integración en el país destino por diversas causas como barreras idiomáticas, discriminación de género, diferencias culturales, la sensación de soledad y el no tener bien definido desde el principio las funciones a desempeñar.

Conocieron el Programa a través de la difusión por amigos o conocidos, fundamentalmente, aunque algunos se enteraron por internet.

Las razones que movieron a los voluntarios para solicitar la plaza de cooperantes se pueden agrupar en dos tipos:

- El deseo de satisfacer algunas inquietudes personales como el conocimiento de otras culturas, otros países, aprender sobre su historia.
- Vocación en el área de Cooperación Internacional. Algunos /as de ellos /as ya habían tenido un primer contacto con este tema y querían adquirir experiencia en el terreno y mayor formación. El 57 % de los /as voluntarios/as tenían formación previa en cooperación antes de solicitar la plaza. Ésta consistía en algunos, talleres o jornadas sobre cooperación en general y/o cursos sobre formu-

lación de proyectos. En lo que respecta a la experiencia laboral, sólo el 35 % de los /as cooperantes había trabajado en este campo, la mayoría de ello/as dentro de España. Aun es pronto para valorar cuántos/as beneficiarios/as de este programa continuaron su trabajo en el área de cooperación puesto que algunos de ellos se encuentran todavía disfrutando de la beca. Sólo 2 de ellos continúan en la actualidad trabajando en cooperación internacional, pero es significativo que todos/as los/as que contestaron que no trabajan actualmente en cooperación sí desearían hacerlo. Más de la mitad de los/as participantes consideran que el trabajo dentro de este campo es poco accesible.

Más del 78 % afirma que el perfil solicitado coincidía con el suyo, por lo que por lo general la selección de los cooperantes fue acertada, siendo este proceso valorado como bueno o adecuado por más de dos tercios de las personas encuestadas. Una vez seleccionados para el programa, la mitad de los/as participantes recibieron formación específica antes de partir o en el país destino

En el campo técnico aprendieron sobre distintas materias, siendo las más comunes la formulación de proyectos, facilitación de talleres, uso del marco lógico y presentación de informes y memorias de seguimiento. Pero también temas referentes a la coordinación con instituciones locales, conocimientos específicos sobre materias agrícolas, forestales, teoría y conceptos de equidad de género, mancomunidades, legislación y normativas del país, fondos rotativos, herramientas participativas en cooperación o informática.

En lo que se refiere a habilidades adquiridas los/as voluntarios/as destacaron, entre otras, la mayor soltura en relaciones político-institucionales, facilidad de negociación, capacidad de adaptación a diferentes metodologías y ritmos de trabajo, mayor decisión en la resolución de problemas, paciencia, capacidad de escucha y diálogo, adaptación al trabajo coordinado y en equipo. Y, aunque con menos frecuencia, también se nombraron otras habilidades como el mejor conocimiento de otras realidades y culturas y la capacidad de entenderlas y trabajar en ellas, así como el mayor conocimiento de uno mismo y confianza en su trabajo, responsabilidad e independencia.

Más del 64 % de los/as encuestados afirman que tanto las contrapartes como la Diputación podían haber sacado más provecho de su trabajo. Consideran que las contrapartes pudieron prestar más interés o compromiso y que ambos agentes podían haber capacitado a los/as

voluntarios/as, definido mejor el plan de trabajo de los/as mismos/as, y exigirles resultados e informes detallados a través de un seguimiento periódico.

Como se comentó en la introducción de este trabajo, el cooperante es una pieza clave para estrechar las relaciones entre la organización del norte, el socio local y los beneficiarios. La relación mejor valorada por los/as encuestados/as fue la existente entre el/la voluntarios/a y la Diputación. Le sigue la del voluntario/a con la contraparte, siendo la relación entre la Diputación y la contraparte valorada como buena en un 42%. Por lo general, la mitad de los/as encuestados/as considera que su labor contribuyó en cierta medida a fortalecer las relaciones entre la contraparte y la entidad cooperante. Sin embargo, creen que es necesario fortalecer aún más la coordinación entre ellas a través de:

- Establecer una estrategia, marcando áreas de actuación, objetivos y planes de trabajo concretos, con un programa de formación específica para los/as voluntarios/as. Tan sólo el 30% de los/as voluntarios/as por esta modalidad de cooperación directa interinstitucional considera que sí conocen que se haya dado una continuidad en sus labores por otros/as cooperantes o que ellos mismos continuaron el trabajo desarrollado por los/as anteriores voluntarios/as.
- Reforzar las relaciones existentes a través de una mayor y mejor comunicación entre todos los agentes del programa (Diputación, contrapartes o socios locales, entidades colaboradoras y voluntarios/as) a través de encuentros, visitas técnicas e institucionales a terreno, Internet, etc, que facilite el intercambio de información.
- Establecer a priori unos términos de referencia sobre el trabajo que desarrollará el cooperante y responsabilidades y funciones de la contraparte, definiendo la implicación de cada agente en el programa. Algo menos de la mitad de los/as encuestados/as afirma que no conocía con precisión sus términos de referencia y funciones en el país destino.
- Mayor compromiso de todas las partes que se refleje en una supervisión continua, apoyo y control de las actividades. En algunas encuestas se refleja que el compromiso adoptado por el/la cooperante no fue el óptimo al detectar desmotivación o desinterés por parte del resto de los agentes implicados. Mientras que la mayoría de los/as participantes valoran entre “suficiente” y “mucho” el apoyo por parte de la Diputación, el apoyo de las contrapartes está valorado como “suficiente”.

Ante la pregunta sobre qué aspectos sería necesario trabajar para mejorar la calidad del programa, los/as encuestados/as coincidieron en la mayoría de ellos, que se agrupan en las siguientes líneas de actuación:

- Facilitar la formación (previa y durante el desarrollo de su trabajo) sobre aspectos de Cooperación Internacional.
- Mejorar las prestaciones laborales. Las prestaciones económicas del programa son valoradas positivamente por los/as beneficiarios/as, tan sólo 1 encuestado/a las consideró escasas. Pero se considera por los/as encuestados/as que debería estudiarse la forma de declararse como beca de estudio o como contrato profesional.
- Ampliar los períodos de la beca y eliminar así los desfases.
- Establecer convenios de colaboración con otras instituciones (AECI, Junta de Andalucía, Multilaterales) que faciliten trámites, recursos y mejoren las prestaciones.

Para terminar, cabe afirmar que el 64% de los/as voluntarios/as por vía directa consideran la experiencia profesional buena o muy buena. Y en lo que se refiere a la experiencia personal, es de destacar que el programa ha sido de gran importancia para los/as cooperantes, la mayoría de los cuales valoran como excelente e inolvidable lo aprendido y vivido durante su voluntariado.

Más adelante se muestran algunos testimonios escritos por las mismas personas que participaron por vía directa en el Programa de voluntariado de la Diputación.

## **IV. 2. PROYECTOS DE COOPERACIÓN DESCENTRALIZADA EN LOS QUE PARTICIPARON LOS/AS VOLUNTARIOS/AS 2002-2005.**

Apoyo al fortalecimiento municipal de Petén Centro, Guatemala.

Contraparte: Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (FUNDEMUCA).

Objetivo: Apoyo al Fortalecimiento del Poder local y apoyo a la consolidación de un sistema democrático, mejorando las condiciones de vida de la población de las municipalidades preseleccionadas. Gestión y seguimiento de la conformación y actividades de la mancomunidad dentro del convenio suscrito entre la Diputación de Córdoba y FUNDEMUCA.

Años: 2002 y 2003. Esta plaza ya no continua puesto que el proyecto se finalizó.

Apoyo a la gestión de proyectos del PDHL, Cuba

Contraparte: Programa de Desarrollo Humano Local-PNUD

Objetivo: Coordinación, puesta en marcha y seguimiento de los convenios de colaboración suscritos entre FAMSÍ, Diputación Provincial de Córdoba y PDHL-Cuba.

Años: 2002, 2003, 2004 y 2005

Apoyo a la consolidación de la coordinadora Interinstitucional de la Provincia de Velasco, Chiquitania, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Contraparte: Centro para la Participación y el Desarrollo Humano Sostenible (CEPAD), ongd boliviana.

Objetivo: Apoyo a las distintas actividades derivadas del funcionamiento de la coordinadora en el marco del proyecto de igual nombre suscrito con CEPAD, orientado al desarrollo económico local con participación directa de los tres municipios de dicha provincia.

Años: 2002, 2003, 2004 y 2005.

Fortalecimiento de la Mancomunidad Gran Potosí, Bolivia

Contraparte: Mancomunidad del Gran Potosí

Objetivo: Realización del Diagnóstico de contexto municipal de la Mancomunidad y conformación de UDL para apoyo y fortalecimiento de la misma, en el marco del convenio suscrito entre la Diputación y Paz y Desarrollo.

Años: 2002, 2003, 2004.

Fortalecimiento de los servicios Municipales y Plan de Desarrollo Municipal de Aguacatán, Guatemala

Contraparte: Municipalidad de Aguacatán

Objetivo: Actividades dentro de la Oficina Forestal dependientes de la municipalidad de Aguacatán en el marco del convenio suscrito entre la Diputación y MAIZCA

Años: 2002, 2003, 2004. Ya no continua dicha plaza por ser ahora una zona de conflicto político y social, por lo que quedó paralizado el proyecto.

Escuela taller para formación ocupacional e inserción profesional y rehabilitación del patrimonio histórico, Marruecos

Contraparte: Agencia de Desarrollo Local (ADL) de Chefchaouen

Objetivo: Coordinación, puesta en marcha y seguimiento del proyecto de restauración del patrimonio histórico de la antigua medina de Chefchaouen, enmarcado en el convenio suscrito entre Diputación Provincial de Córdoba, FAMSÍ y ADL de Chefchaouen.

Años: 2002, 2003, 2004 y 2005.

Mancomunidad Sara e Ichilo, Santa Cruz, Bolivia

Contraparte: Centro para la Participación y el Desarrollo Humano



Sostenible (CEPAD), ongd boliviana.

Objetivo: Diagnóstico e identificación de potencialidades y condicionantes del desarrollo económico local de la Mancomunidad. Apoyo al fortalecimiento y actividades de la misma.

Años: 2003, 2004 y 2005.

Departamento de Huehuetenango, Guatemala.

Contraparte: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (APPI 2004 y ART 2005)

Objetivo: Fortalecimiento de los procesos de gobernabilidad, derechos humanos y participación local en este departamento enmarcado en convenio de Diputación Provincial de Córdoba con FAMSÍ.

Años: 2004 y 2005.

Departamento de Sacatepéquez, Guatemala.

Contraparte: Asociación de Municipios de Sacatepéquez (AMSAC).

Objetivo: Apoyo a la planificación y gestión intermunicipal del Departamento de Sacatepéquez, mediante la conformación de una unidad técnica departamental de planificación, elaboración de un diagnóstico regional e intercambio técnico de experiencias en gestión de servicios municipales.

Años: iniciada en 2005.

Departamento de Cuzco, Perú.

Contraparte: Centro de Educación y comunicación Guaman Poma de Ayala, ongd peruana.

Objetivo: Fortalecimiento del proceso de descentralización y mejora de la gobernabilidad en localidades rurales del sur andino peruano.

Años: iniciada en 2005.

(Footnotes)

## **VALORACIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DESDE LAS CONTRAPARTES.**

Al igual que la valoración realizada por el voluntariado, se hacía necesaria la valoración del programa por parte de las contrapartes receptoras del mismo.

De la misma forma que se hizo para el voluntariado se entregaron unas encuestas (anexo 3) a 5 contrapartes participantes del programa de manera continua en los años de valoración del mismo (de 2002-2004) y que cubrían 6 plazas convocadas de forma constante en esos años. Estas cinco han sido por tanto las receptoras del voluntariado que anteriormente ha realizado la valoración.

Dentro de estas contrapartes encontramos a 2 ongds españolas pero con oficina local en el país de destino, 2 organizaciones locales y un programa de cooperación multilateral.

Su experiencia en cooperación va desde 9 años mínimo a más de 50.

Todas ellas coinciden en afirmar que se les solicitó un perfil del voluntariado que necesitaban y todas igualmente afirman que el voluntariado seleccionado se adaptó al perfil solicitado.

También coinciden en afirmar que el voluntariado contaba con formación suficiente para el desempeño de las funciones encomendadas, aunque algunas impartieron parte de esa formación y en otros casos la impartieron otras entidades.

En cuanto a la pregunta sobre si el voluntario/a surge de una necesidad de la entidad para llevar a cabo una labor que de otra manera no se podría realizar o es aprovechada esta posibilidad como una oportunidad extra, curiosamente dos se decantan por la primera opción, otras dos por la segunda y una cree que las dos opciones aparecen.

La mayoría considera buena o muy buena la comunicación con el voluntariado y además todas consideran que ello sirvió para mejorar la relación de ellas con la Diputación y el resto de agentes implicados.

Coinciden también en considerar que el programa no produjo ningún efecto negativo sobre los proyectos y que cumplieron con las necesidades y expectativas de los mismos.

En el 75% el voluntariado realizó actividades de continuación del trabajo año tras año y el resto destinaron a los voluntarios a distintas actividades según los perfiles.

Este mismo porcentaje afirma haber realizado una valoración o evaluación de los/as voluntarios/as una vez finalizado su trabajo, alcanzando esta valoración una media de 8 para todos/as los participantes del 2002 al 2004.

En cuanto a la puntuación que otorgan las contrapartes al programa de voluntariado llega a una media de 9.

Cuando les solicitamos algún comentario respecto al programa sus opiniones son:

Es casi más importante en estos programas la actitud a la aptitud.

El programa complementa los proyectos apoyados por Diputación.

Buena experiencia que refuerza las relaciones entre los agentes implicados.

Una de las contrapartes entiende que debería participar en la selección del voluntariado.

Una quiere mayor contacto con Diputación

En cuanto a propuestas para mejorar la calidad del programa, el 50% coincide en dar formación específica no sólo en cooperación sino en relación al país de destino e igualmente un 50% estima necesaria que la duración de la beca no sea menor a un año.

## **CONCLUSIONES DESDE LA DIPUTACIÓN AL RESPECTO DE LAS VALORACIONES DEL VOLUNTARIADO Y DE LAS CONTRAPARTES.**

Vistas ya las valoraciones realizadas por el voluntariado participante en el programa y por las contrapartes receptoras del mismo, entendemos que es necesario extraer algunas conclusiones desde esta Diputación y tratar de contestar a algunas de las cuestiones planteadas en las anteriores valoraciones.

Nos es grato admitir que si bien el programa tiene sus defectos, para la mayoría de los agentes participantes en el mismo las valoraciones han sido muy buenas, lo que nos hace sentirnos satisfechos pero sin dejar de hacer lo necesario para mejorarlo.

No es fácil la coordinación de un programa así, por más que sea desde la Administración, por más que sean pocas plazas. Precisamente el hecho de ser llevado a cabo desde la Administración le implican una serie de circunstancias que en algunos casos son positivas y en otros casos negativas para el Programa.

Entre las positivas, la garantía obviamente que ofrece una institución pública, en este caso una Diputación, como respaldo necesario de seriedad y profesionalidad en un programa de este tipo. Entre las negativas, el propio procedimiento administrativo al que se ve sometido que hace que, entre la convocatoria del programa, la resolución de la misma y la posterior incorporación de los participantes transcurran un tiempo mínimo de cuatro meses que en algunos casos perjudica al voluntario/a o a la plaza en sí misma en otros.

Pero empecemos por aclarar dudas obtenidas de las encuestas de los agentes del programa que en muchos casos las asumimos como propias y estudiamos la mejor forma de resolverlas.

De todas las encuestas realizadas a los/as voluntarios/as, hay tres puntos comunes que ofrecen mayores dudas.

- Conocimiento de sus funciones o términos de referencia antes de marcharse al país de destino.
- Canales de comunicación y relaciones entre los diferentes agentes.
- Coordinación entre los diferentes agentes.

Respecto al primer punto tenemos que hacer las siguientes puntualizaciones. Hoy en día y de forma general, nadie tiene especificado en su contrato de trabajo las funciones a desempeñar o sus términos de referencia exactos, a no ser que se trate de una consultoría muy específica, para realizar un trabajo muy concreto.

Todos de forma generalizada, en nuestro trabajo cotidiano hacemos funciones no específicas del mismo, pero necesarias para que en definitiva nuestro trabajo sea más eficiente. No podemos por tanto ser tan exigentes máxime cuando se trata de un trabajo en una disciplina muy particular, como es la cooperación al desarrollo y en países donde sus circunstancias políticas y sociales pueden cambiar de un día para otro, repercutiendo en muchos casos de forma directa al trabajo que realizamos.

Con esto no queremos quitarnos la responsabilidad de dar a conocer las funciones que se realizarán, sino de hacer entender, que sólo podremos ofrecer una orientación sobre cuales serán esas funciones y obviamente no nos corresponde a nosotros el darlas en su totalidad, sino que es precisamente la contraparte la encargada de hacerlo.

Se requerirá por tanto que el voluntario/a ya se haya incorporado al país de destino y no sólo eso, sino que se haya adaptado e integrado de forma aceptable a ese nuevo país, será en ese momento y conociendo ya la contraparte un poco las capacidades de la persona recién llegada, cuando podrá orientarla y darle funciones.

Ante lo comentado anteriormente me surgen otras cuestiones;....¿ hay alguien que haya trabajado en cooperación conociendo con exactitud de antemano realmente lo que haría?.....¿ alguien se limitó exclusivamente a tareas de su titulación académica?....¿.no es precisamente este tipo de circunstancias las que hacen que los destinatarios de este tipo de trabajo requieran unas determinadas condiciones?.....¿.no es esto precisamente lo que hace que no todo el mundo pueda o quiera trabajar en cooperación?.....en definitiva, ¿ no es esto precisamente lo que define de alguna forma el trabajo en cooperación al desarrollo?.....

Como veis a sus dudas nosotros añadimos otras, no podemos simplemente resolverlas.

En este sentido y para poder dar la mayor información posible al voluntariado, exigimos a nuestras contrapartes un perfil lo más exacto po-

sible de la persona que necesitan y desde la oficina y teniendo en cuenta las solicitudes presentadas, tratamos de seleccionar las personas que más se acerquen a ese perfil. Creo que lo estamos consiguiendo, el 78% del voluntariado así lo han afirmado y el 100% de las contrapartes.

Sin embargo, entendemos que podremos trabajar más el perfil demandado de forma que sea más completo, más específico y con asignación de funciones más concretas.

Ello nos permitirá darle al voluntariado una mayor información antes de marcharse y formarles específicamente de acuerdo a las funciones que tendrán que desempeñar.

En relación a lo dicho anteriormente, la discusión aparece cuando entre las solicitudes, no encontramos a esa persona que se adapte en su totalidad al perfil demandado. En estos casos, lo que se ha tratado de valorar era la posibilidad de dejar plazas desiertas, pero gracias a las valoraciones realizadas por las contrapartes receptoras del programa, hemos salido de dudas. No hay que dejar plazas desiertas, pues las mismas contrapartes afirman que el programa de voluntariado no surge sólo de una necesidad concreta de apoyo, sino que a veces puede ser aprovechado como oportunidad extra, es decir, si tenemos una persona formada que puede apoyar en determinadas funciones, busquémosle el espacio para que lo haga.

Respecto a los canales de comunicación y relaciones entre los implicados en el programa, a veces los primeros no han resultado ser los más apropiados y esto a su vez puede dar lugar a que fallen las relaciones y la coordinación.

En este punto hay que tener en cuenta la idiosincracia de cada plaza ofertada, no hay dos iguales, ni son las mismas contrapartes, ni con las mismas condiciones, ni los países en los que se desarrollan están en las mismas circunstancias.

En definitiva cada una de ellas tiene su propia forma de comunicación implicando a agentes diferentes.

Las facilidades de infraestructura que ofrece una contraparte de Naciones Unidas como el PDHL, en absoluto tienen que ver con las condiciones ofrecidas por contrapartes locales.

Igualmente habrá que diferenciar aquellas plazas en ciudades capitales de las de zonas rurales, por lo que obviamente las respuestas en

este punto en las encuestas ofrecen gran variación en base a las circunstancias específicas de cada una de ellas, algo que en definitiva va a continuar y que será imposible en la práctica de unificar.

Nuestra opción en este caso será detectar cuales son las más complicadas para hacer hincapié en su mejora.

El que haya mejores o peores canales de comunicación obviamente influye de forma decisiva en la propia relación de los agentes implicados. Esta es considerada por el 72% del voluntariado como buena, aunque este es uno de los puntos en los que hay que realizar mejoras.

Ante la duda por parte del voluntariado según encuestas, sobre si su actuación sirvió para estrechar relaciones entre los agentes implicados, responde el contundente 100% de las contrapartes afirmando que sí lo hicieron, a cuya afirmación la propia Diputación se une.

Por último y no por ello menos importante, pasamos al punto tercero sobre la coordinación entre los agentes implicados en el programa.

La coordinación es siempre difícil y especialmente laboriosa cuanto mayor sean el número de agentes implicados y mayores las diferencias existentes entre ellos.

Aquí de nuevo entra en juego las características de cada plaza, algunas con contacto directo de la Diputación con la contraparte local, en otros casos el contacto directo se realiza con el instrumento de ejecución establecido por convenio, a lo que se añade el contacto siempre directo con los/as voluntarios/as.

Obviamente, por más que haya un contacto institucional con las contrapartes, no podemos desatender el contacto con las personas que de forma más directa están vinculadas a la Diputación, los propios voluntarios.

Se mezclan por lo tanto relaciones institucionales, profesionales y personales. Tampoco existe una receta mágica para esto, de hecho ha habido contrapartes que han valorado mejor a unos voluntarios que a otros, igual que ha habido voluntarios que a una misma contraparte la valoraron de forma diferente, estamos por tanto hablando de relaciones humanas, donde no hay estereotipos, donde juegan los sentimientos y donde en muchos casos la continuación o no de un trabajo conjunto entre instituciones, dependerá en gran medida de los vínculos humanos que el voluntario/a sea capaz de despertar entre las partes.

Sin embargo, en este punto, se podría mejorar la coordinación, estableciendo las funciones específicas no sólo del voluntariado, sino de las propias contrapartes y demás agentes involucrados.

Consideramos este punto de especial importancia porque un porcentaje alto del voluntariado participante en el programa, el 64%, cree que se podría haber sacado más provecho de su trabajo y entendemos que una mejor coordinación e implicación de todos los agentes involucrados (donde nos incluimos obviamente) haría reducir ese porcentaje. Trabajaremos en ello.

Después de estas observaciones extraídas de las valoraciones, no cabe duda que la conclusión más importante obtenida es, que el programa de voluntariado podrá tener mayor o menor validez profesional, mejores o peores condiciones económicas, pero lo que sin duda ofrece, y en eso las encuestas han coincidido en el 100%, es que la experiencia personal y humana que ofrece a quienes participan en él, es del todo extraordinaria.



## **PERSPECTIVAS DE FUTURO Y DE MEJORA DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIOS EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO**

*Miguel Angel Martín López*

Jefe del Departamento de Cooperación  
Internacional al Desarrollo Diputación de Córdoba

Como se ha puesto de manifiesto en la Memoria de Presupuesto en Cooperación Internacional para este próximo ejercicio, uno de los grandes objetivos a conseguir era mejorar y perfeccionar el programa de voluntarios de la Oficina de Cooperación Internacional. Como se ha indicado, es un programa que tiene una andadura de diez años, con una considerable implantación y conocimiento entre los jóvenes de la provincia y con unos resultados muy destacables en la formación de profesionales en cooperación surgidos del programa. Pero, sin duda, este es el momento y la ocasión para hacer análisis y reflexión del mismo y dar un salto adelante cualitativo en el programa.

La premisa para poder llevar a cabo todo este proceso es, naturalmente, obtener un incremento presupuestario y éste ha sido conseguido. De los 70.000 euros que ha tenido asignado este programa (en su partida 4616 48903 "Fomento del voluntariado social y solidaridad y cooperación internacional) en el ejercicio presupuestario 2005 (habiendo subido ya 10.000 euros respecto con lo que tenía tradicionalmente previsto) se ha pasado a 86.000 euros.

Con este incremento presupuestario se puede ya llevar a cabo el referido cambio, el cual fundamentalmente va destinado a conseguir aumentar el tiempo de estancia del cooperante en su proyecto de destino. Ciertamente, el tiempo que tradicionalmente se ha previsto, seis meses y siete en la última convocatoria, es insuficiente. Lógicamente, el o la joven cooperante que se integra, normalmente por primera vez, a trabajar en un proyecto de cooperación, con unas metodologías y formas de trabajo nuevas, en un medio totalmente desconocido y diferente e integrándose en un grupo humano con unas pautas culturales que no maneja, requiere un período de adaptación. Muchos de los cooperantes suelen decir que se tenían que marchar precisamente cuando empezaban a integrarse. Bien es verdad que los voluntarios han contado con un derecho de prórroga que les ha permitido continuar con otro período más, pero normalmente y a causa de la anualidad de la convocatoria se han producido

desfases en los que el cooperante quedaba varios meses a la espera para poder reincorporarse de nuevo al proyecto. Este problema para el cooperante (nocivo también para el propio proyecto claro) quedaría asimismo resuelto ampliando el plazo de su permanencia y acercándolo al año, que lo haga caminar a la par que la convocatoria.

En concreto, la subida presupuestaria de 16.000 euros permite que para cada una de las plazas actualmente existentes, ocho en este momento, suban 2.000 euros. Vista la asignación desde un punto de vista global y anual (no se puede decir que la dotación por plaza sea escasa, más bien al contrario) con ello se puede ampliar el referido plazo.

De otro lado, con ello hay que entender que mantener el derecho de prórroga sería ahora menos necesario, aunque ello tampoco debiera descartarse para quien disfrute de un primer período. Las bases de la convocatoria deben al menos mantener la posibilidad como excepcionalidad y otorgarlo siempre que las circunstancias del proyecto, las necesidades de la contraparte y la apreciación técnica lo demanden. Naturalmente, hay que tener en cuenta también que el programa, además de su perspectiva de experiencia personal y humana, es una experiencia de capacitación profesional. El objetivo de conseguir la formación de técnicos de cooperación que se integren laboralmente en las diferentes instancias u organismos de cooperación es importante. Hasta la fecha y como queda expuesto en la presente publicación, ello se está consiguiendo. La Oficina también debiera crear una base de datos de organismos y de programas que trabajan en cooperación a fin de facilitar esta labor.

Con todo esta pretensión ha de exigir también de la Oficina de Cooperación Internacional la necesidad de ofrecer un período formativo a los cooperantes sobre metodología de proyectos y herramientas de trabajo en cooperación internacional, así como información y preparación sobre el proyecto al que han de incorporarse. Después de reflexionar sobre ello, la solución ideal podría ser prever para los cooperantes seleccionados de la convocatoria, así como a aquellos otros que quedarán en puestos digamos de reserva, la realización de un curso en la propia sede de la diputación provincial de una semana de duración y en la que se cuente también con el apoyo de técnicos o profesionales externos que amplíen la formación. Asimismo, este período formativo podría completarse con un apoyo al período de introducción al proyecto en el que el cooperante que va a ser relevado y el que entra coincidan un breve período de tiempo (lo que si va a ser posible ahora) sirviendo de docente.

De otro lado, también es una petición muy interesante realizada por los cooperantes que han pasado por el programa el hecho de precisar las funciones y el contenido de su plaza de destino. Ciertamente, se han dado casos en los que la plaza a la que estaba destinado no estaba muy estructurada y plenamente perfilada dejándose mucho a su iniciativa personal o sin recibir instrucciones adecuadas, sobre todo cuando son proyectos que están siendo arrancados. Naturalmente, ello no es lo idóneo y debe evitarse, aunque también hay que ser conscientes que en numerosas ocasiones ello es difícil por el propio medio en el que se desenvuelve el proyecto y las condiciones de la zona del trabajo. Hay que considerar que ello supone incluso un valor añadido al programa y algo con un componente altamente formativo.

De todos modos, hay que entender que ha de ser compromiso de la delegación de Cooperación al desarrollo y de su oficina hacer el referido esfuerzo de estructuración, llevando a cabo unas fichas por cada plaza convocada en la que se detallen, en colaboración con la contraparte, las características de la plaza, habilidades requeridas, contenido de su trabajo, condiciones, etc. Asimismo, sería deseable concretar con la contraparte que acoge al voluntario las referidas condiciones mediante la firma de un acuerdo o memorando.

Por último, también podrían añadirse algunas modificaciones menores más al programa. Así consideramos que habría que especificarse una fecha tope para participar en el programa, quizás treinta y cinco años sea la idónea. También habría que especificarse en las bases de la convocatoria el régimen de trabajo, como, por ejemplo, la dedicación de tiempo al trabajo, la obligación de notificar los desplazamientos, etc. Es importante establecer bien este régimen que haga del programa un período aprovechable. De otro lado, es necesario tener en cuenta que el programa habrá de adecuarse a lo que prescriba la Ley del Cooperante, la cual parece que por fin verá la luz próximamente.