

2009

# *Análisis de la situación del voluntariado en América Latina y el Caribe*



MARKO KOKIC / FEDERACIÓN INTERNACIONAL

# Índice

<b>Prefacio</b>	3
<b>Resumen</b>	5
<b>Introducción</b>	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 Justificación	10
1.3 Objetivo	10
1.4 Descripción del método de trabajo	11
<b>1. Resumen de las conclusiones de estudios anteriores</b>	13
2.1 Conclusión	15
<b>2. Logros y retos identificados</b>	18
3.1 Política y estrategia del voluntariado	18
3.2 Gestión del voluntariado	18
3.3 Estructura organizacional y toma de decisiones	24
3.4 Voluntariado en emergencias	25
3.5 Juventud	26
3.6 Redes	29
3.7 Otras organizaciones y alianzas estratégicas	30
3.8 Conclusiones	31
<b>3. Recomendaciones</b>	34
Políticas y estrategias del voluntariado	35
Gestión del voluntariado	35
Comunidades	36
Programas y organización	36
Juventud	37
Comunicación	37
Trabajo en red	38
Cooperación bilateral	38
La secretaría de la Federación Internacional	39
<b>4. Buenos ejemplos</b>	40
<b>Costa Rica</b> – Programa “Familias Contribuyentes”	40
<b>Uruguay</b> – Filial de Flores (Trinidad)	41
<b>Honduras</b> – Proyecto “Ampliando oportunidades para adolescentes”	41
<b>Ecuador</b> – La Mesa de Voluntariado	43
<b>Antigua y Barbuda</b> – Gestión de desastres	43
<b>Belice</b> – Emily Thompson: una historia real en la Escuela Católica Mercy en Belice	45
<b>5. Referencias</b>	46



# Prefacio

El presente estudio se centra en aprender de la extraordinaria capacidad de entrega de voluntarios y voluntarias a la labor de la Cruz Roja en América y en comprender el esfuerzo que supone para la institución la gestión del voluntariado, tomando como referencia el mundo cambiante en el que vivimos y los retos que diariamente enfrentan las Sociedades de la Cruz Roja a nivel local y nacional.

El prestigio acumulado y el reconocimiento público de la Cruz Roja en el plano nacional e internacional es posible gracias al trabajo de voluntarios y voluntarias que realizan con amor y responsabilidad gestos solidarios hacia quienes más lo necesitan. La red de recursos humanos extendida a lo largo y ancho de cada país, en cada continente y en todo el mundo, es parte de la riqueza y fortaleza de la Cruz Roja, donde cada uno de sus integrantes ofrece sus servicios basados en valores humanitarios, manteniendo vivo el espíritu de la acción voluntaria.

Tenemos una base de voluntarios sólida y fuerte, que es consciente de su capacidad para llegar a quienes más lo necesitan, y dispuesta a brindar todo lo que esté a su alcance para cumplir su misión humanitaria.

De esta gran red local, nacional y mundial forman parte todas las personas que comprenden, llevan a la práctica y difunden los Principios Fundamentales de nuestro Movimiento a través de su labor humanitaria. Hombres y mujeres que tienen raíces diversas, fuertes y arraigadas en su entorno, comparten los valores de una Cruz Roja que, a la hora de aliviar el sufrimiento humano, se apoya en el compromiso de todos ellos.

Los dirigentes de las Sociedades Nacionales, voluntarios y responsables de la gestión de la Cruz Roja, procuran que esta gestión sea transparente, positiva y motivadora. Buscan, por un lado, profesionalizar la labor de Cruz Roja y, por otro lado, despertar la curiosidad, el interés y la innovación, para que nuevos y nuevas voluntarias se unan al Movimiento. Eso supone un gran desafío; como lo demuestra el presente estudio, si bien muchas Sociedades Nacionales han implementado medidas para mejorar la gestión del voluntariado, el camino que les queda por recorrer es arduo. Algunos de los problemas identificados son una escasa participación de los voluntarios en la vida institucional, la falta de reconocimiento de su trabajo por parte de la institución, la creciente competencia por parte de otras organizaciones interesadas en captar voluntarios y una débil integración entre las áreas programáticas de las Sociedades Nacionales: aún se requiere desarrollar soluciones para superarlos.

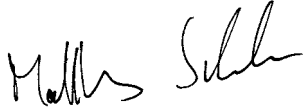
El presente estudio nos permite aprender y entender de mejor manera si estamos abordando este tema tan sensible y relevante de la manera más oportuna y consecuente. Nos propone soluciones posibles y nos

---

motiva a actuar y responder para hacer de la Cruz Roja una institución más fuerte y saludable.

Quiero expresar a todas las personas de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja de América que participaron directa o indirectamente en este estudio nuestro agradecimiento. A la Cruz Roja Sueca, nuestro más profundo reconocimiento por permitir que una idea bella de aprendizaje haya podido concretarse en este estudio. Finalmente mi gratitud al equipo de la secretaría de la Federación Internacional involucrado en esta iniciativa, por su enorme empeño en llevar a buen término esta iniciativa.

Matthias Schmale,  
Subsecretario General  
Desarrollo



Xavier Castellanos,  
Director  
Americas



# Resumen

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja tiene una red de voluntariado única en el mundo. El voluntariado es el elemento que nos define y el punto fuerte que hace que seamos líderes en la actividad humanitaria en el mundo. La Estrategia 2010, Nuestra Federación del Futuro y las metas de la Agenda Global subrayan la importancia del voluntariado. Necesitamos contar con un voluntariado dinámico que nos permita ofrecer servicios para reducir la vulnerabilidad de las comunidades del mundo.

En junio de 2007, las Sociedades Nacionales de América suscribieron el Compromiso de Guayaquil, mediante el cual se comprometieron, entre otros aspectos, a: “Invertir en las personas como nuestro capital más importante para lograr las metas de la Agenda Global”. En el Plan Interamericano 2007–2011, se plantea “Incrementar el número de voluntarios y voluntarias, mejorando su preparación para ejecutar programas y participar en la vida de la institución e invertir en personal rentado competente”.

El objetivo de este estudio es lograr un mejor entendimiento del voluntariado en América Latina y el Caribe y suministrar una sólida línea de base para implementar mejores planes del desarrollo del voluntariado. El estudio nos da un análisis de las tendencias en la gestión de voluntarios de las Sociedades Nacionales y recomendaciones para el futuro.

En 1992-1993 y en 2007, se llevaron a cabo dos grandes estudios, *Los Retos del Desarrollo Humano. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe (1993)* y *Los retos de la gestión del riesgo y la cohesión social. El futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe (2007)*. Concluyeron, entre otros aspectos, que no había habido progresos notables en el desarrollo del voluntariado y que quedaba mucho por hacer en cuanto a la gestión del voluntariado y la adopción de políticas del voluntariado en las Sociedades Nacionales de la región.

Según el presente estudio, se puede observar que en algunas de las Sociedades Nacionales se empiezan a tomar medidas para mejorar la gestión y la participación de voluntarios y voluntarias, aunque a la mayoría de las Sociedades Nacionales todavía les queda mucho camino por recorrer. La participación de los voluntarios y voluntarias en la vida institucional de las Sociedades Nacionales y en la elección de los órganos de gobierno es escasa y limitada. Las razones parecen ser la inexistencia de mecanismos en la base jurídica junto con la falta de una cultura de participación.

Para el voluntariado que proviene de las comunidades, la situación es más complicada. La mayoría no forma parte de los programas de la Sociedades Nacionales, sino que participa en proyectos delimitados sin relaciones con una filial específica. Por consiguiente, no son incorporados en los procesos democráticos de la organización y corren el

---

riesgo de crear una división en el voluntariado en la Sociedad Nacional. El presente estudio concluye que es necesario asegurar que todos los voluntarios y voluntarias participen en la vida institucional y que gocen del mismo estatus, tengan la oportunidad de formación y los mismos derechos y deberes.

La falta de reconocimiento del aporte del voluntariado es un gran problema, al igual que la falta de protección del mismo. Como consecuencia, la retención de voluntarios y voluntaria falla y la rotación, en general, es muy alta.

Es necesario mejorar los mecanismos de comunicación entre la sede central y las filiales, donde la mayoría de los voluntarios y voluntarias realiza sus labores. Es necesario aumentar el uso de las herramientas de comunicación para destacar la labor del voluntariado. También, es preciso buscar y usar nuevas vías de comunicación y comunidades virtuales como Facebook, Myspace, Netlog y DesAprender y usar SMS y boletines informativos digitales para llegar a más gente.

La participación de las Sociedades Nacionales en redes externas junto con otras organizaciones que trabajan en temáticas de desarrollo de voluntariado en sus respectivos países es muy importante. De esta manera, se puede incrementar la cooperación entre las organizaciones y encontrar soluciones comunes a los desafíos del desarrollo del voluntariado. Hay que fortalecer las filiales y ampliar la cobertura de las mismas. Otra medida importante es la creación de departamentos o unidades de voluntariado en todas las Sociedades Nacionales, al nivel central, regional y local, asegurando que tengan una función transversal.

Según las Sociedades Nacionales, la captación de voluntariado no es un problema. Sin embargo, el presente estudio concluye que aún se debería mejorar la calidad del procedimiento de captación, a través, por ejemplo, de la formulación de perfiles y descripciones de puestos junto con la elaboración de estrategias de captación. Aunque la cantidad de voluntarios parece ser suficiente, cabe destacar que la falta de diversidad –debido, justamente, a esta carencia de estrategias– es un reto constante. Las Sociedades Nacionales de América Latina y el Caribe necesitan también buscar nuevos métodos de captación como, por ejemplo, formar alianzas estratégicas con el sector privado como nuevas fuentes de recursos humanos calificados. Hay que buscar nuevos grupos destinatarios de voluntarios y voluntarias que puedan ampliar la variedad de actividades y apoyar a las Sociedades Nacionales a llegar a más grupos vulnerables.

Muchas de las Sociedades Nacionales no se encuentran en capacidad de recibir una gran cantidad de voluntarios durante una situación de emergencia o desastre e incorporarlos en la organización. Las razones principales son la falta de un ciclo de gestión de voluntariado en emergencias y la falta de atención a la gestión del voluntariado espontáneo en las políticas y los reglamentos de las Sociedades Nacionales.

Uno de los principales problemas que se ha detectado es la escasa in-

---

tegración de la juventud en las distintas áreas de la Sociedad Nacional. El reto que debe enfrentar la Sociedad Nacional es la incorporación del enfoque de los y las jóvenes como actores clave de desarrollo, tanto en la vida institucional como en la provisión de servicios. Por eso, hace falta reconocer a los y las jóvenes como el presente y no sólo como el futuro de la organización y mejorar los esfuerzos para incluirlos en la vida institucional.

Para poder desarrollar el voluntariado en América Latina y el Caribe, la secretaría de la Federación Internacional debe trabajar con cada Sociedad Nacional de manera personalizada, tomando como punto de partida las recomendaciones de este estudio.



# 01. Introducción

## 1.1 Antecedentes

**E**l *Informe 2000 sobre el voluntariado* – Estudio prospectivo (en adelante, Informe 2000) detalla los distintos usos y definiciones del término “voluntariado”. En el presente estudio, usaremos la definición de “voluntariado” que aparece en la Política de Voluntariado de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, aprobada en su Asamblea General en octubre de 1999. En ella, el voluntariado es una “actividad que:

- *se funda en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas;*
- *tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades, de conformidad con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja;*
- *su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja”.*

Según el Informe 2000, esta definición difiere de las que se han dado anteriormente porque describe la actividad y el espíritu en que ésta se lleva a cabo y no a la persona que la realiza. Definir el trabajo en vez de a la persona implica que quienquiera que lo haga es voluntario mientras lo esté haciendo, incluso si cumple funciones distintas en otros momentos. De acuerdo con esta definición, los voluntarios y voluntarias pueden ser, incluso, miembros del personal remunerado de una Sociedad Nacional.

En 2007, la Federación Internacional publicó el documento “Dar importancia al voluntariado, informe del período 1999-2007”, sobre el desarrollo del voluntariado en la Federación Internacional. Su objetivo era dar seguimiento al grado de implementación de la Política de Voluntariado de la Federación Internacional, aprobada en 1999, y las subsiguientes decisiones y los compromisos asumidos por las Sociedades Nacionales respecto del voluntariado.

Dicho informe menciona que, a nivel mundial, alrededor de la mitad de las Sociedades Nacionales cuentan con sus propias políticas de voluntariado, pero que el número de Sociedades Nacionales que cuentan con planes de desarrollo de voluntariado es ligeramente menor. Por otro lado, el número de Sociedades Nacionales que ha asignado recursos humanos para la gestión y el desarrollo del voluntariado a nivel nacional es mucho mayor.

---

A pesar de estos avances, aún se requiere realizar mayores esfuerzos para establecer sistemas eficaces de gestión de voluntariado en las Sociedades Nacionales, capaces de enfrentar el reto de movilizarlos y retenerlos en la institución en un contexto que cambia constantemente. Son muchos los factores que inciden en este constante cambio –como, por ejemplo, la globalización, nuevas tecnologías, nuevas tendencias en salud y gestión de desastres, creciente vulnerabilidad ante desastres y enfermedades, competencia más intensa con otras organizaciones humanitarias– y que tienen influencia directa en la gestión de voluntariado. Adicionalmente, factores internos, como la escasa integración entre las áreas de programas de las Sociedades Nacionales y la exigua inversión realizada en el desarrollo del voluntariado, hacen surgir dudas sobre la forma en que las Sociedades Nacionales están mejorando la gestión de quien está en el corazón de la Cruz Roja y Media Luna Roja: nuestros voluntarios y voluntarias.

## **1.2 Justificación**

La Estrategia 2010 y Nuestra Federación del Futuro realzan al voluntariado como un elemento fundamental para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Los objetivos de la Agenda Global y el Marco para la Acción reafirman la necesidad de contar con un voluntariado sólido y sistemas eficaces de gestión de voluntariado que permitan ofrecer servicios apropiados para reducir la vulnerabilidad de las comunidades.

En junio de 2007, las Sociedades Nacionales de América suscribieron el Compromiso de Guayaquil mediante el cual se comprometieron, entre otros aspectos a: “Invertir en las personas como nuestro capital más importante para lograr las metas de la Agenda Global” y, específicamente, a “Incrementar el número de voluntarios y poner en marcha una gestión más efectiva, mejorando así su habilidad para alcanzar un impacto duradero en las comunidades a las que sirven”. Por otro lado, en el objetivo 12 del Plan Interamericano 2007 – 2011, se plantea “Incrementar el número de voluntarios y voluntarias, mejorando su preparación para ejecutar programas y participar en la vida de la institución e invertir en personal rentado competente”.

Basados en estas decisiones y compromisos adoptados por las Sociedades Nacionales, la secretaría de la Federación Internacional, a través de su oficina de zona para América, está desarrollando el plan zonal 2009-2010, con un fuerte énfasis en apoyar la gestión del voluntariado en las Sociedades Nacionales. Para proveer adecuadamente este apoyo en los próximos años, es crucial establecer la línea de base de la situación del voluntariado en América durante 2008.

## **1.3 Objetivo**

El principal objetivo de este estudio es lograr un mejor entendimiento de la gestión del voluntariado en América, proveyendo una sólida línea

---

de base para implementar mejor los planes de apoyo a las Sociedades Nacionales en el proceso de desarrollo de su voluntariado.

Específicamente, el estudio nos da un análisis de las tendencias en la gestión de voluntariado de las Sociedades Nacionales, un elemento esencial para proveer apoyo efectivo desde la secretaría a las Sociedades Nacionales, basado en sus necesidades particulares. Esto les permitirá una mejor movilización y retención de voluntarios y voluntarias y, por lo tanto, contribuirá de manera directa a una mejor prestación de servicios a las comunidades.

### ***1.4 Descripción del método de trabajo***

El estudio se llevó a cabo durante el período comprendido entre el 20 de octubre y el 14 de diciembre de 2008.

**La metodología de trabajo utilizada fue la siguiente:**

- Revisión de fuentes secundarias
- Visitas de cuatro a cinco días a seis Sociedades Nacionales
- Entrevistas grupales con representantes de 10 Sociedades Nacionales adicionales a las visitadas
- Producción de un informe basado en los resultados, con recomendaciones.

Para obtener más información de los documentos de referencia, países visitados y miembros del equipo, por favor, consulte el capítulo de buenos ejemplos (página 40).

---



## 02.

# Resumen de las conclusiones de estudios anteriores

Este resumen presenta las conclusiones extraídas de dos estudios que se llevaron a cabo en 1992-93 y en 2007, respectivamente: *Los Retos del Desarrollo Humano. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe* (1993) y *Los retos de la gestión del riesgo y la cohesión social. El futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe* (2007). Ambos estudios abarcan todos los aspectos de las Sociedades Nacionales en cuanto al entorno social, económico y social del país, así como los programas, recursos humanos, la organización interna, etc. Sin embargo, en el presente resumen se pondrá énfasis solamente en los hallazgos relacionados con la situación del voluntariado.

En el estudio *Los Retos del Desarrollo Humano. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe*, publicado en 1993, los autores llegan a algunas conclusiones generales sobre el voluntariado en esta región. Primero, constatan que el voluntariado adopta formas, modelos organizacionales y áreas de acción muy diversos. Al mismo tiempo, dan cuenta de que la percepción común de la mayoría de las Sociedades Nacionales es que existe una “crisis de voluntariado”.

Esta crisis se pone de manifiesto en los siguientes hechos:

- un descenso importante en el número total de voluntarios y voluntarias captados,
- carencia de voluntarios para desarrollar ciertos programas,
- menor capacidad de captar voluntarios con calificación técnica o profesional,
- alta rotación de los voluntarios,
- limitados resultados de las campañas de captación y escasez de personas de mediana edad y, sobre todo, de jóvenes.

Se concluye, también, que la crisis del voluntariado se debe a factores externos e internos. Entre *los externos*, destacan la crisis económica que causó la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres y los jóvenes y que, también, causó un aumento en la migración a Europa, los EE.UU. y Canadá, así como la competencia de otras ONG que ofrecen más o mejores incentivos a los voluntarios.

En cuanto a *los internos*, sobresalen los frenos a la participación en la toma de decisiones, las insuficientes oportunidades de capacitación, la escasa valoración del voluntariado, las políticas débiles de captación y ubicación de los voluntarios y la limitada capacidad movilizadora en el plano doctrinal.

---

Se apreció una fuerte centralización en los procesos de toma de decisiones. En muchos casos, los voluntarios y voluntarias no tenían el derecho a elegir y ser elegidos. También, se destacaba una gran demanda de formación por parte de los voluntarios, pero, en varias Sociedades Nacionales, la capacitación se limitaba a la formación básica en primeros auxilios. Respecto de la escasa valoración, factores como la falta de incentivos como un seguro, oportunidades de capacitación y de materiales para las actividades hacían que el voluntariado se desmotivara y decidiera abandonar la Cruz Roja. Las Sociedades Nacionales carecían de políticas y programas de captación, solamente se recibía a quienes se acercaban directamente a la Cruz Roja. Por otro lado, tampoco se consideraban los intereses y habilidades de los recién llegados para encontrar la mejor ubicación dentro de la organización. Por último, las Sociedades Nacionales no se involucraban en cuestiones importantes para la opinión pública como el medio ambiente, la paz y la situación de la mujer.

Finalmente, el estudio de 1993 constataba que, desde la perspectiva de género, las Sociedades Nacionales se decantaban en tres situaciones bien definidas. En algunas, la mayoría de los voluntarios eran mujeres. En otras, la mayoría eran hombres. Luego, existían Sociedades Nacionales donde se hallaba un equilibrio en el balance mujeres – hombres. De esta manera, encontraron que existía una correlación entre el tipo de actividades que ofrecía la Sociedad Nacional y la composición del voluntariado. En las Sociedades Nacionales donde los hombres eran mayoría, dominaba el socorrismo y los servicios de ambulancia. En cambio, en aquellas donde las mujeres eran mayoría, predominaban las acciones de beneficencia, la salud comunitaria y la enfermería.

El estudio *Los retos de la gestión del riesgo y la cohesión social. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe*, publicado en 2007 comprueba que ni en las Sociedades Nacionales ni en la secretaría de la Federación Internacional se han registrado grandes avances en los temas de voluntariado. La Federación Internacional subraya en varias declaraciones estratégicas –por ejemplo, en la *Estrategia 2010* y en *Nuestra Federación del Futuro* – la importancia de la gestión y del desarrollo del voluntariado. A pesar de que se observan cambios en algunas Sociedades Nacionales, todavía queda mucho por hacer, ya que no han sido capaces de desarrollar la gestión del voluntariado en una manera efectiva.

Respecto de la “crisis del voluntariado”, en los últimos años, la disminución del número de voluntarios y voluntarias y la escasa permanencia de los mismos dentro de la institución son fenómenos presentes en todas las Sociedades Nacionales de la región, en especial, en las Sociedades Nacionales del Caribe que, en muchas ocasiones, cuentan con un escaso número de personal remunerado y basan su trabajo fundamentalmente en el voluntariado. Por tanto, dado que el voluntariado juega un papel clave en el funcionamiento de la Cruz Roja, su crisis pone en peligro la sostenibilidad de su trabajo.

---

Algunos de los factores que han influido en esta crisis, según el estudio de 2007, son:

- la ausencia de nuevos proyectos y actividades de interés para la población,
- la falta de incentivos,
- el escaso grado de participación del voluntariado en los diferentes niveles de la institución,
- la reducida relevancia institucional de las unidades o departamentos de voluntariado,
- falta de capacidad de la Cruz Roja para convertirse en una organización con especial atractivo ante situaciones de emergencia de un amplio número de organizaciones sociales que también se apoyan en el voluntariado.

Este informe destaca, también, el debate sobre cuál es el modelo de voluntariado hacia el cual debiera tender la Cruz Roja: o un voluntario específico para cada actividad, de carácter “profesional”, con un compromiso circunscrito a su ámbito de actuación o un voluntario con un perfil formativo más amplio, más integrado en la comunidad y sin una vinculación clara a una parcela de actividad, es decir, un voluntariado más flexible y con mayor versatilidad dentro de la organización. Algunas de las Sociedades Nacionales han asumido la política y la guía del voluntariado de la Federación Internacional para ello, pero la aplicación difiere entre las distintas subregiones.

Por último, en el estudio de 2007 se señala que, en muchas de las Sociedades Nacionales de la región, la mayoría de los voluntarios son mujeres, pero gran cantidad de los puestos directivos siguen siendo ocupados por hombres. Todavía la presencia de uno u otro sexo define las actividades llevadas a cabo en la Sociedad Nacional, aunque la división está en proceso de desaparición. En cuanto a la representación socioeconómica dentro del voluntariado, las clases medias dominan y la incorporación de jóvenes todavía es una necesidad urgente en la mayoría de las Sociedades Nacionales. Por último, resalta la falta de participación de los voluntarios y voluntarias en procesos de planificación de programas y en la toma de decisiones, aunque hay excepciones como en los casos de Ecuador y Argentina.

## 2.1 Conclusión

Desde 1993 hasta 2007, algunas Sociedades Nacionales han logrado resultados significativos en la gestión del voluntariado y en la elaboración y adopción de una política del voluntariado. Sin embargo, según los dos estudios, a la mayoría todavía le queda mucho camino por recorrer. Y aún es necesario formular políticas de gestión, tanto a nivel regional como local.

Al parecer, ninguno de los dos estudios ha tenido mucha incidencia en las Sociedades Nacionales. Según lo visto y discutido durante las

---

visitas, las recomendaciones no han podido ser aplicadas y tampoco han sido difundidos los resultados y las recomendaciones al nivel local. En otras palabras, las recomendaciones de estos estudios parecen no haber sido seguidas adecuadamente por parte de la Federación Internacional, pero tampoco por parte de los órganos de gobierno de las Sociedades Nacionales.



JOSE MANUEL JIMENEZ / FEDERACION INTERNACIONAL



## 03. Logros y retos identificados

### 3.1 Política y estrategia del voluntariado

Las Sociedades Nacionales de América Latina y el Caribe cuentan, en general, con una estrategia, una política o un plan de desarrollo del voluntariado donde se definen los derechos y las responsabilidades de los voluntarios. En algunos casos, los documentos fueron elaborados con la participación de los propios voluntarios y voluntarias; en otros casos, fueron elaborados y aprobados solamente por los órganos de gobierno de la organización al nivel central.

Aunque muchas de las Sociedades Nacionales tienen un reglamento u otros documentos normativos relacionados con el voluntariado, éstos no son conocidos o aplicados a nivel de las filiales. Esto significa que los voluntarios y voluntarias no conocen sus propios derechos y responsabilidades dentro de la organización. Por otro lado, se ha podido apreciar que en algunas Sociedades Nacionales existen muchos documentos relacionados con el desarrollo del voluntariado, pero éstos no se encuentran armonizados y contienen, a veces, normas contradictorias entre sí. Todo ello pareciera indicar que una de las debilidades de las Sociedades Nacionales es que carecen de una visión clara sobre el voluntariado, aspecto que se requiere para cumplir con su misión.

El escaso conocimiento y la falta de aplicación al nivel local, así como de la falta de armonización de los documentos podrían deberse a:

- la falta de participación de las filiales en el proceso de elaboración de las políticas y las estrategias, ya sea por la falta de espacios participativos o de una cultura de participación en la Sociedad Nacional,
- la falta de mecanismos apropiados de difusión y seguimiento.

La Política de Juventud de la Federación Internacional tampoco es muy conocida entre los voluntarios y voluntarias de las Sociedades Nacionales y aún no se han adoptado políticas nacionales de juventud.

### 3.2 Gestión del voluntariado

#### CAPTACIÓN

Después de las entrevistas realizadas en las Sociedades Nacionales, queda claro que las principales razones por las cuales un voluntario decide entrar a la Cruz Roja son:

- la capacitación/formación que pueda recibir
  - la participación de amigos y de familiares
-

- el sentido de pertenencia
- los valores de la organización
- las ganas de ayudar a gente que lo necesita
- la posibilidad de obtener un trabajo en la Cruz Roja
- el uniforme que se le entrega al voluntario después de un tiempo de permanencia.

En aproximadamente la mitad de las Sociedades Nacionales entrevistadas, la cantidad de los voluntarios no parece ser un problema, ya que es suficiente para las actividades que se realizan. No obstante, las Sociedades Nacionales expresan la necesidad de aumentar las actividades dentro de los programas para, de esta manera, captar más voluntarios y mejor preparados para el desarrollo de los mismos. Entre los programas más comunes para atraer voluntarios, actualmente, se distinguen los de socorro, rescate y juventud.

Gran cantidad de voluntarios y voluntarias son captados durante o después de la ocurrencia de una situación de emergencia o desastre gracias a la visibilidad de las acciones de la Cruz Roja. Las Sociedades Nacionales, por lo general, no recurren a campañas nacionales de captación ni cuentan con estrategias de captación. Algunas Sociedades Nacionales utilizan su página web y reciben solicitudes de afiliación a través de ella. Otras distribuyen panfletos al público y realizan charlas en las escuelas con el fin de captar voluntarios jóvenes. De esta manera, las formas más comunes de captar voluntarios son: boca a boca (por referencia de familiares y amigos), eventos como desfiles y conciertos y reuniones informativas en instituciones educativas.

Pero, la formación, la participación de amigos o familiares y el deseo de ayudar al prójimo predominan entre las razones por las que uno decide ser voluntario en la Cruz Roja.

Se ha podido identificar algunos retos que deben enfrentar las Sociedades Nacionales en este ámbito. Algunas Sociedades exigen el cumplimiento de muchas horas obligatorias por parte de los voluntarios, con lo cual se impide a mucha gente incorporarse en la organización por falta de tiempo. Otras no cuentan con estrategias de captación claras que especifiquen cómo ponerse en contacto con la Sociedad Nacional. Por otro lado, hace falta un análisis de los servicios que se ofrecen a la comunidad, dado que algunas áreas de trabajo no parecen ser atractivas para los voluntarios y voluntarias, como la difusión de Principios y Valores y, en algunos casos, las áreas de salud.

En muy pocas Sociedades Nacionales se ha podido encontrar perfiles y descripciones de puesto para los diferentes cargos voluntarios. Ello conlleva a que la captación de voluntarios y voluntarias en muchas Sociedades Nacionales sea muy general y sin rumbo claro. Otra consecuencia puede ser que los voluntarios activos no tengan claro cuáles son sus roles y responsabilidades. Por último, los voluntarios y voluntarias potenciales no tienen la oportunidad de saber exactamente lo que implica ser voluntario en las diferentes actividades de la Cruz Roja.

---

Todo ello indica que contar con una oferta atractiva de servicios para atraer a más voluntarios adecuados para la organización sigue siendo un reto.

### **DIVERSIDAD**

En cuanto a la diversidad, las Sociedades Nacionales desean captar a más niños en edad escolar, así como personas mayores (jubilados), ya que estos grupos constituyen la minoría dentro del voluntariado en los diferentes programas. Cabe destacar que, en la mayoría de las Sociedades Nacionales, el 60 a 80% del voluntariado se encuentra entre los 14 a 30-35 años de edad. Muchas Sociedades Nacionales no cuentan con mecanismos que permitan la incorporación de personas pertenecientes a colectivos usualmente invisibilizados y discriminados en el país. En cuanto a grupos socioeconómicos, la composición varía de una Sociedad Nacional a otra. Unas tienen un voluntariado donde la mayoría de las personas pertenecen a los estratos bajos de la sociedad, otras cuentan con un voluntariado compuesto por gente de la clase media. Lo que la mayoría tiene en común es que predomina un grupo socioeconómico. Esta falta de diversidad está relacionada con la falta de estrategias o planes de captación especialmente dirigidos a las comunidades en las que se desarrollan los programas de la Sociedad Nacional.

En los programas de socorro y desastres, en el que antes predominaban fuertemente los hombres, en algunas Sociedades Nacionales, poco a poco empiezan a involucrarse mujeres. Esto se deriva, en gran parte, de un cambio en las políticas de sus órganos de gobierno y gestión. En las Sociedades Nacionales donde dominan las actividades de salud y bienestar social, tradicionalmente, las mujeres suelen ser mayoría. Sin embargo, ya se están dando pasos importantes para revertir esta tendencia.

### **CAPACITACIÓN/FORMACIÓN**

Existe el curso de Formación Institucional Básica (FIB) en la mayoría de las Sociedades Nacionales. En algunas, la formación dura 8 - 16 horas, en otras 3 - 6 meses. El contenido de la formación varía bastante de una Sociedad Nacional a otra. Después de la Formación Básica, los voluntarios y voluntarias entran en formación especializada, dependiendo del programa en el que van a participar.

Es difícil encontrar un curso de formación de dirigentes de gestión que abarque la resolución de conflictos y procesos grupales. Tampoco se ha podido encontrar formación específica para los miembros electos de los comités/juntas centrales y locales relacionados con el funcionamiento de la Sociedad Nacional en sí y la forma de dirigir una organización no gubernamental.

No obstante, la formación técnica en general no parece ser un problema, ya que existe y funciona en la mayoría de las Sociedades Nacionales. Por el contrario, el problema se presenta en la fase de imple-

---

mentación y seguimiento después de la formación especializada. Se ha encontrado pocos casos en los cuales haya un plan para poner en práctica los nuevos conocimientos a través del desarrollo de nuevas actividades.

### RETENCIÓN

El incentivo más importante para retener al voluntariado en la organización es la *formación*. El acceso a formación especializada es un mérito no solamente dentro de la Cruz Roja sino en la sociedad en general y puede resultar útil para el voluntariado al momento de buscar trabajo remunerado. También, las oportunidades de acceso a encuentros o talleres nacionales e internacionales son incentivos importantes para los voluntarios, ya que en ellos pueden conocer a gente nueva con experiencias similares y establecer sinergias sobre cómo pueden desarrollar sus propios programas y actividades. Además, se ha podido apreciar que los voluntarios y voluntarias que empezaron en la Cruz Roja desde muy jóvenes tienden a quedarse en la organización por más tiempo, por adhesión a los valores humanitarios y por sentirse parte del Movimiento.

A pesar de los incentivos existentes, la *alta rotación* de voluntarios es un problema en toda la región. Las razones por las que los voluntarios y voluntarias optan por salir de la Cruz Roja son diversas, pero en la mayoría de las Sociedades Nacionales son las siguientes:

- La carga de trabajo: el voluntario consigue trabajo remunerado y no puede combinar dicho trabajo con sus actividades como voluntario. En el caso de los países centroamericanos, se ha podido apreciar una alta migración interna y externa por causas laborales y educativas.
  - Compromisos y obligaciones familiares.
  - La falta de cultura de reconocimiento por parte de la Cruz Roja. La falta de reconocimiento es un rasgo constante, según la mayoría de los voluntarios y voluntarias entrevistados. Hay excepciones, pero en general no existen mecanismos adecuados para manifestar agradecimiento o aprecio por la labor realizada.
  - El gasto que ocasiona ser voluntario. Por ejemplo, los voluntarios suelen cubrir los gastos relacionados con la labor que realizan, ya que no son reembolsados.
  - La falta de actividades: en algunos casos, se llevan a cabo actividades tradicionales y que no se adecuan a la realidad de las comunidades. Se ofrecen escasas oportunidades a los voluntarios para desarrollar nuevas actividades en la organización y, con ello, escasos incentivos. Asimismo, existe una gran cantidad de voluntarios y voluntarias en las comunidades formados para actuar en situaciones de emergencias y desastres cuyas capacidades y competencias no son capitalizadas en tiempo de calma.
  - Los excesivos requisitos para incorporarse como voluntario y la rigidez en la estructura organizacional de la Sociedad Nacional. Esta
-

restricción por rigidez en la estructura organizacional de la Sociedad Nacional se ve reflejada, por ejemplo, en los casos donde existen los cuerpos voluntarios tradicionales y solamente si el voluntario se encuentra inscrito en alguno de ellos pueden ejercer sus derechos y deberes.

- La falta de posibilidades de hacer carrera. Muchas veces, la base jurídica de la Sociedad Nacional no brinda a los voluntarios y voluntarias la oportunidad de asumir cargos de mayor responsabilidad o la posibilidad de ser elegido a cargos de gobierno.
- La falta de oportunidades de participación en intercambios nacionales e internacionales, lo que limita la sensación de pertenecer a un Movimiento Internacional.
- La falta de espacios de participación en la toma de decisiones.
- La falta de mecanismos de mediación y resolución de conflictos. Por ejemplo, la carencia de instancias a donde se puedan elevar casos de discriminación.
- Por último, la falta de recursos materiales y financieros para la implementación de actividades puede ser una causa de la alta rotación según algunas Sociedades Nacionales.

A diferencia de otras partes del mundo, la remuneración de voluntarios no parece ser una práctica frecuente dentro de las Sociedades de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe.

### **SEGURO**

Algunas Sociedades Nacionales cuentan con un seguro para los voluntarios y voluntarias que participan en actividades de socorro y rescate. No suele ser un seguro integral, sino que solamente entra en vigor durante las operaciones y tiene una cobertura limitada. Muchas Sociedades ofrecen un seguro basado en actividades para sus voluntarios. En estos casos, se brinda a la compañía aseguradora la lista de personas involucradas por el período de duración de una actividad concreta. A la fecha de elaboración del presente estudio, solamente una Sociedad Nacional, la de Haití, había optado por el seguro que ofrece la Federación Internacional a todas las Sociedades Nacionales. Al parecer, no existe una cultura de seguridad en las Sociedades Nacionales y no es una prioridad para sus órganos de gobierno. No obstante, se puede encontrar buenos ejemplos de propuestas de seguros anuales con cobertura universal tanto en la Cruz Roja Costarricense como en la Cruz Roja Colombiana.

---



### **3.3 Estructura organizacional y toma de decisiones**

Ninguna de las Sociedades Nacionales entrevistadas en este estudio tiene la misma estructura organizacional. No todas cuentan con unidades o direcciones específicas de voluntariado. Cuando las hay, pueden estar directamente supeditadas a la Presidencia o debajo de otros departamentos o direcciones. Por otro lado, algunas Sociedades Nacionales han optado por dejar que cada programa gestione a sus propios voluntarios.

Algunos de los voluntarios y voluntarias entrevistados han expresado que uno de los requisitos para acceder a la dirección de voluntariado debiera ser el contar con la experiencia de haber sido voluntario, para entender y apoyar de manera eficaz al voluntariado.

Cuando existen varias estructuras de voluntariado independientes entre sí, es decir, cuando cada programa trabaja a su manera con sus voluntarios, la falta de coordinación entre las diferentes áreas y programas en lo referente al voluntariado –al igual que la carencia de una función de carácter transversal de los responsables del desarrollo de voluntariado– se observa tanto en la sede central como en las filiales. En este sentido, uno de los retos que deben afrontar las Sociedades Nacionales es el establecimiento de mecanismos de coordinación eficientes para el desarrollo de voluntariado, tanto a nivel central como en filiales.

En la mayoría de las Sociedades Nacionales, los voluntarios y voluntarias participan de una manera u otra en la planificación, el desarrollo y la gestión de programas y proyectos. Sin embargo, el trabajo *entre* programas respecto del voluntariado no es el adecuado. Al contrario, cada uno de los programas tiende a trabajar con sus propios voluntarios y seguir su propia gestión y formación. En algunos casos, como el de Ecuador, se reúnen los voluntarios de todos los programas una vez al año para discutir e intercambiar experiencias referidas al voluntariado en general.

Las personas que quieren realizar una labor voluntaria fuera de los programas tradicionales frecuentemente encuentran que es difícil y que no se les da la oportunidad de ser voluntarios en la Cruz Roja. La rigidez en las estructuras constituye una barrera a la incorporación de nuevos voluntarios y voluntarias.

En varias Sociedades Nacionales, se ha empezado a trabajar con voluntarios que provienen de la comunidad como parte de su enfoque de desarrollo comunitario. Esto supone que captan, forman y desarrollan personas de la comunidad con la cual Cruz Roja trabaja para que realicen labores en la misma comunidad como voluntarios de la Cruz Roja. Este nuevo concepto viene siendo impulsado, sobre todo, como parte de iniciativas de preparación para desastres, primeros auxilios y salud comunitaria. Como no existen estructuras organizacionales por parte de la Cruz Roja (como una filial o junta) en todas las comunidades, existe

---

el reto de asegurar que los voluntarios que provienen de la comunidad puedan ejercer todos sus deberes y derechos dentro de la organización, ya sea el derecho de voto, el derecho a ser elegidos a cargos de gobierno u acceder a oportunidades de formación y retroalimentación.

### **LA TOMA DE DECISIONES Y EL VOLUNTARIADO**

La participación de voluntarios y voluntarias en la elección de los órganos de gobierno tanto en el nivel central como local es escasa, ya sea porque la base jurídica carece de mecanismos para incorporarlos o por falta de cultura de participación.

En algunas Sociedades Nacionales, los miembros de los cuerpos voluntarios cuentan con representantes en la asamblea nacional y participan en los comités regionales y locales. En estos casos, los voluntarios y voluntarias tienen el derecho de elegir y de ser elegidos a puestos influyentes. Esta posibilidad de ascenso es importante, ya que es un incentivo para quedarse en la organización. Sin embargo, el porcentaje de puestos en las asambleas generales o en los comités nacionales o regionales no corresponde al porcentaje de voluntarios de la Sociedad Nacional. También, los requisitos para poder ser elegido son muchas veces excesivamente rigurosos para los voluntarios y voluntarias. Se exige, por ejemplo, formación en derecho internacional humanitario y hasta 10 años de antigüedad en la organización.

### **3.4 Voluntariado en emergencias**

Un rasgo constante del voluntariado en emergencias es el incremento de personas que, durante una situación de emergencia o desastre, se acercan a la Sociedad Nacional para prestar apoyo. Algunos se quedan en la organización y otros se van después de la etapa de respuesta. Muchas de las Sociedades Nacionales no tienen capacidad para recibir una gran cantidad de voluntarios y voluntarias a la vez e incorporarlos en la organización. Las razones son diversas, pero incluyen, entre otras, la falta de actividades regulares en la Sociedad Nacional y la falta de un ciclo de gestión de voluntariado que pueda capitalizar las capacidades y competencias de los nuevos voluntarios y voluntarias.

Existe una estrecha relación entre la calidad de la respuesta en casos de emergencia y los sistemas de gestión del voluntariado antes, durante y después de una situación de desastre. Cuando ocurre una emergencia o desastre, se pone en evidencia las debilidades de la gestión del voluntariado. De igual forma, dichas debilidades pueden agravar la situación inicial. Los factores más importantes que inciden en la gestión del voluntariado en emergencias según el presente estudio son:

- Un sistema débil de gestión institucional
  - Falta de aplicación de las normativas y políticas locales en cada Sociedad Nacional.
  - Falta de capacitación a nivel de funcionarios en el tema de administración institucional.
-

- Falta de definición de los roles de las sedes centrales respecto de las filiales.
- Falta de manuales de funciones y descripción de puestos.
- Falta de un sistema de calidad en la administración de la Sociedad Nacional.
- Limitaciones en la gestión del voluntariado espontáneo.
- Falta de inclusión de la gestión de voluntariado espontáneo en las políticas o lineamientos generales.
- Limitaciones en la implementación del ciclo de gestión de voluntariado en situaciones de emergencias y desastres.
- No hay identificación de las capacidades y competencias del voluntariado espontáneos para capitalizarlas ante diferentes situaciones.
- Comunicación limitada sobre necesidades priorizadas en situaciones de emergencias.
- Falta de cobertura de seguro para el voluntariado.

### **3.5 Juventud**

La definición de joven tiene varias interpretaciones. En las Naciones Unidas, y concretamente en la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se considera jóvenes a las personas entre 15 y 24 años. Por otro lado, los Consejos de Juventud de los diferentes países consideran jóvenes a personas hasta los 29 años aproximadamente. En el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, se considera jóvenes a las personas en un rango de edad entre 5 y 30 años aproximadamente (incluye niños, adolescentes y adultos jóvenes). En este documento, al hablar de la “juventud” hacemos referencia a los voluntarios y voluntarias que pertenecen al rango de edad mencionado y no al programa de juventud propiamente dicho.

A diferencia de otras partes del mundo, en la mayoría de las Sociedades Nacionales de América, los voluntarios y voluntarias son jóvenes. Actualmente, la juventud cuenta con representación en el órgano de gobierno de la Federación Internacional a través de la Comisión de Juventud. Sin embargo, se ha podido apreciar que en algunas Sociedades Nacionales de la región, los y las jóvenes no cuentan con los mecanismos necesarios para participar en la toma de decisiones en sus Sociedades Nacionales.

Son varios los programas en los cuales los voluntarios y voluntarias jóvenes participan en las Sociedades Nacionales: salud (prevención del VIH, salud comunitaria, adicciones, entre otros), ecología y medio ambiente, gestión de desastres, principios y valores humanitarios y programas de respuesta.

En cuanto a las estructuras de juventud en las Sociedades Nacionales, se ha identificado distintas alternativas: i) unidades autónomas encargadas de actividades de juventud con réplica de algunas instancias de la Sociedad Nacional en su interior; ii) programas de juventud como

---

parte de las direcciones o unidades de voluntariado; iii) programas de juventud integrados a otros departamentos o unidades de la Sociedad Nacional. El común denominador de estas estructuras es que las actividades de juventud son consideradas, por lo general, como la puerta de entrada a la Cruz Roja. Sin embargo, se observan diferencias en la retención de estos voluntarios y voluntarias jóvenes por parte de las Sociedades Nacionales cuando éstos llegan al límite de edad para ser considerados como tales. En algunos casos, los voluntarios y voluntarias optan por irse de la institución, porque la oferta limitada de programas que brinda la Sociedad Nacional no les permite capitalizar sus capacidades (esto se da con frecuencia en aquellas Sociedades Nacionales donde las actividades de los cuerpos voluntarios se encuentran muy marcados y la juventud realiza todas las actividades de prevención).

En la mayoría de las Sociedades Nacionales, los y las jóvenes participan en la formulación de programas y proyectos en las áreas a las cuales se encuentran adscritos. Sin embargo, se ha dado avances limitados en el reconocimiento del rol de los y las jóvenes en el enfoque integral de los programas de la Sociedad Nacional.

En algunas Sociedades Nacionales en las cuales el área de juventud constituye un cuerpo voluntario, los coordinadores de dichas áreas son elegidos por los voluntarios que la integran en todos los niveles, local, regional y nacional.

Una de las actividades que caracteriza a las áreas de juventud es la incorporación de niños y jóvenes en edad escolar, sobre todo de aquellos entre 8 y 12 años, a través de las llamadas brigadas escolares. Los y las jóvenes pertenecientes a las brigadas no suelen ser considerados como voluntarios hasta que cumplen con el requisito de edad mínima. Ellos suelen tener formación específica independiente de la formación que se pueda brindar al voluntariado. Las actividades en las escuelas podrían ser una gran fuente de captación de voluntarios y voluntarias para la institución si fueran aprovechadas al máximo y se las planteara como parte de la estrategia institucional.

Uno de los principales problemas que se ha detectado en el área de juventud es su escasa integración con otras áreas al interior de la Sociedad Nacional. Ejemplo de ello se da en las actividades en temáticas transversales como VIH y adicciones, entre otras, en las cuales no hay relación estrecha con el enfoque del área de salud. Por tanto, uno de los principales retos que debe enfrentar la Sociedad Nacional es la incorporación del enfoque de juventud, tanto en la vida institucional como en la provisión de servicios como actor clave del desarrollo.

---



WITTORES / COLOMBIAN RED CROSS



### 3.6 Redes

La formación de redes puede ser vista como parte de una iniciativa mayor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para desarrollar capacidades regionales y fomentar la toma de decisiones en las regiones. El trabajo de las redes se podría consolidar para que puedan difundir sus experiencias y, de esta manera, fortalecer el desarrollo de sus regiones.

En los últimos años, ha habido un fuerte incremento del número de redes en América. Con excepción de un par de ellas, las redes se encuentran en la etapa inicial de evolución y tienen estructuras formales de funcionamiento. Desde su formalización, las actividades de estas redes, en la mayoría de casos, han incluido: i) establecimiento de los términos de referencia para su funcionamiento; ii) intercambio de información y de experiencias; iii) provisión de foros de debate en temas particulares o problemas enfrentados de manera común; iv) función como “caja de resonancia” para el desarrollo de herramientas y materiales para la región. Todas las redes, actualmente, están lejos de ser autosostenibles.

Pero, sin lugar a dudas, el concepto de “trabajo en red” parte de un proceso más amplio de apertura de nuevos espacios para la generación de nuevas ideas y prácticas innovadoras que permitan el fortalecimiento de la capacidad tanto a nivel regional como local.

Todas las Sociedades Nacionales, de una u otra manera, forman parte de alguna red en su país, fuera del Movimiento o al interior de éste. En el caso de las redes externas al Movimiento, las hay de carácter gubernamental o no gubernamental. La mayoría forma parte de los sistemas de prevención o respuesta a desastres. Asimismo, hay Sociedades Nacionales que forman parte de redes de voluntariado en sus países.

Al interior del Movimiento, las redes giran en torno a los siguientes temas: voluntariado, juventud, desarrollo organizacional, salud, socorros, comunicación, entre las más conocidas. Cada subregión (América Central, América del Sur, Caribe) cuenta, por lo general, con una red por cada tema y su desarrollo varía entre cada una de ellas. Algunas redes ha optado por una estructura más informal de funcionamiento, mientras que otras han optado por estructuras más formales y jerarquizadas. Incluso, en algunas se ha puesto mayor atención en la formalización de su estructura en vez de concentrarse en las funciones, actividades y estrategias para las cuales se formó la red. Por otro lado, no existe una concepción común entre los miembros de las redes sobre sus roles y responsabilidades. El panorama al interior de las redes oscila desde una escasa identificación y una actitud pasiva y un mayor compromiso e identificación.

En general, existe una interpretación errónea sobre quiénes conforman las redes. En algunos casos, las redes son percibidas como un grupo cerrado de personas mayores, con mayor experiencia, que no necesariamente rinde cuenta a sus Sociedades Nacionales o que no es abierta a la participación de personas jóvenes que desean desarrollar

---

sus capacidades. Por su parte, quienes participan en estas redes son, por lo general, los responsables de área en las sedes nacionales quienes, en algunos casos, han convertido las redes en espacios de toma de decisiones, creando estructuras paralelas a las de las Sociedades Nacionales. A esto hay que añadir que el conocimiento compartido suele quedarse en estas personas, sin difundirse a nivel local ni dar participación a otras personas de la Sociedad Nacional. A veces, los integrantes destinan más tiempo a las actividades de la “red” que a las propias en sus Sociedades Nacionales. Las redes al interior de las Sociedades Nacionales no existen, sólo existen canales informales entre los coordinadores de las áreas programáticas.

Otro problema de estas redes es que no suelen trabajar en red entre sí. Cada una de ellas actúa de manera independiente, ya sea por ubicación geográfica o por temática. En América del Sur, en noviembre de 2007, hubo un primer intento de trabajo en red a través del trabajo conjunto de las redes de socorros y voluntariado en la unión de sus reuniones anuales de referentes bajo el tema común de “voluntariado en emergencias”.

El desarrollo de estas redes, en algunos casos, ha dependido de la secretaría de la Federación Internacional, a través de sus Representaciones Regionales. Por otro lado, también ha dependido de los recursos financieros destinados, por ejemplo, a las reuniones presenciales y/o de los recursos humanos disponibles como puntos focales, quienes han tenido que fomentar el intercambio de información entre los miembros de la red.

Por tanto, es necesario revisar el concepto de “redes” al interior del Movimiento y potenciar el “trabajo en red” entre las Sociedades Nacionales para, de esta manera, fortalecer su desarrollo a través de la difusión de buenas prácticas o el apoyo entre pares.

### ***3.7 Otras organizaciones y alianzas estratégicas***

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe cooperan, en ocasiones, con organizaciones externas al Movimiento. No obstante, la colaboración se limita a ciertos aspectos. A pesar de que hay una importante posibilidad de cooperación al nivel local en el desarrollo de programas en las comunidades, suelen competir por los mismos voluntarios y voluntarias.

Aparentemente, las Sociedades Nacionales son un poco introvertidas y no aprovechan al máximo las buenas prácticas y ejemplos de otras organizaciones internacionales y nacionales.

Ejemplos de buenas prácticas de otras organizaciones respecto del voluntariado en América Latina y el Caribe:

- Lions (Club de Leones), que promueven intercambios internacionales entre jóvenes,

- Rotary/Rotarac , que involucran a voluntarios jóvenes en el trabajo social,
- Scouts, que logran buenos resultados en la captación de voluntarios,
- Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ), que luchan por los derechos de los jóvenes en la sociedad.

En cuanto a la cooperación entre empresas privadas y la Cruz Roja en el ámbito del voluntariado, no se ven muchos ejemplos. Es un área por desarrollar, que abre la posibilidad de aumentar la cantidad y diversidad del voluntariado. Se trata de brindar algo a la empresa, por ejemplo, capacitación a los empleados y, al mismo tiempo, recibir algo, por ejemplo, horas voluntarias de los empleados.

### 3.8 Conclusiones

Hoy se puede concluir que, como ya se constató en 1993 y en 2007, a la mayoría de las Sociedades Nacionales de América Latina y el Caribe todavía les queda mucho camino por recorrer. Ha habido avances en la implementación de la gestión y las políticas del voluntariado, sobre todo al nivel regional y local. Sin embargo, se puede observar que en algunas Sociedades Nacionales se empiezan a tomar medidas tendientes a mejorar la gestión y la participación del voluntariado. Estos progresos están relacionados con la prioridad que los órganos de gobierno han otorgado al tema.

Todavía hace falta aumentar la participación política del voluntariado en la vida institucional de la Sociedad Nacional. La participación del voluntariado en la elección de los órganos de gobierno, por ejemplo, es limitada, tanto por no haberse previsto mecanismos para ese fin en la base jurídica como por falta de una cultura de participación.

Uno de los más importantes desafíos de las Sociedades Nacionales es la participación de los voluntarios y voluntarias que provienen de las comunidades en la vida institucional de la Sociedad Nacional, por ejemplo, en los procesos de planificación. En su mayoría, dichos voluntarios y voluntarias no realizan labores en los programas tradicionales de la Sociedad Nacional y sus actividades se desarrollan en proyectos delimitados, financiados por Sociedades Nacionales Participantes (SNP). Si no se incorporan estos voluntarios y voluntarias en los procesos democráticos y en la gestión de la Sociedad Nacional, se corre el riesgo de crear una división en el voluntariado.

Es necesario adecuar las estructuras organizacionales y los programas nacionales de las Sociedades Nacionales para que reflejen las necesidades reales a nivel local.

En cuanto a la *captación* de voluntarios, según las Sociedades Nacionales, la cantidad no parece ser un problema. Pero, respecto de la calidad, los esfuerzos aún no son suficientes, como, por ejemplo, la creación de perfiles y descripciones de puesto. Por otro lado, la necesidad de enfrentar el problema de la *retención* es urgente en la mayoría de

---

las Sociedades Nacionales. En este contexto, es necesario un reconocimiento cabal del trabajo del voluntariado. La actual falta de reconocimiento abarca una gran variedad de aspectos, desde la carencia de apreciación y comunicación interna hasta la escasez de representación de los voluntarios y voluntarias en los órganos directivos de la Sociedad Nacional. El tema de la protección de los voluntarios es otro reto que incide en la retención. Muchas Sociedades Nacionales ofrecen un seguro para ciertas actividades de sus voluntarios, que entra en vigor durante las operaciones y que tiene una cobertura limitada.

La falta de diversidad en las Sociedades Nacionales, en parte, está relacionada con la falta de estrategias de captación de voluntarios. Las Sociedades Nacionales no cuentan con estrategias o planes de captación especialmente dirigidos a las comunidades donde se ejecutan los programas. También, es necesario que cada Sociedad Nacional adecue sus programas a la realidad actual que se vive en la sociedad para, de esta manera, cumplir de manera efectiva su misión.

Todas las Sociedades Nacionales forman parte de alguna red en su país, externa o interna al Movimiento. La mayoría forma parte de los sistemas de prevención o respuesta a desastres. Asimismo, hay Sociedades Nacionales que forman parte de redes de voluntariado en sus países. Algunas redes han optado por una estructura más informal de funcionamiento, mientras que otras han optado por estructuras más formales y jerarquizadas. No existe una concepción común entre los miembros de las redes sobre sus roles y responsabilidades. Por tanto, es necesario revisar el concepto de “redes” al interior del Movimiento, así como potenciar el “trabajo en red” entre las Sociedades Nacionales para, de esta manera, fortalecer su desarrollo a través de la difusión de buenas prácticas o el apoyo entre pares.

Aunque queda mucho camino por recorrer, hay buenos ejemplos de desarrollo del voluntariado y cabe recordar que muchas Sociedades Nacionales ya tienen una política, un plan o una estrategia de voluntariado. Las próximas etapas en el camino de desarrollo del voluntariado de las Sociedades Nacionales no se encuentran lejos. En el capítulo siguiente, se presentan algunas recomendaciones que pueden aportar en el camino de desarrollo.

---



/ FEDERACIÓN INTERNACIONAL



## 04. Recomendaciones

**C**ada país es un caso singular, con recursos y realidades diferentes. Los logros y avances respecto del desarrollo del voluntariado varían de un país a otro. En una sociedad que se encuentra en constante cambio, son necesarias la innovación y las nuevas ideas para afrontar los futuros desafíos. La Cruz Roja en América Latina y el Caribe enfrenta grandes desafíos respecto del desarrollo del voluntariado. Cada Sociedad Nacional debe elaborar su plan y estrategia según su realidad. A continuación, se encuentran recomendaciones que pueden aportar en el proceso de mejora del desarrollo del voluntariado.

### **Políticas y estrategias del voluntariado**

- Continuar el trabajo de elaboración de políticas de voluntariado y planes de desarrollo del voluntariado en las Sociedades Nacionales que no los tienen. Continuar y estimular el trabajo de desarrollo de políticas y planes a todos los niveles en las Sociedades Nacionales que ya las tienen.
- Revisar las políticas que fueron formuladas muchos años atrás. Esta revisión debería implicar un proceso participativo y dinámico que busque la integración, llevado a cabo con profesionalismo. Asegurar que participen las filiales, incluidos los voluntarios y las voluntarias, en el proceso de elaboración de las políticas y estrategias.
  - Por ejemplo, a través de foros de discusión temáticos.

### **Gestión del voluntariado**

- Mejorar la calidad de **la gestión** del voluntariado en todos los niveles de las Sociedades Nacionales.
    - Formar líderes, comités y personal remunerado en materia de gestión de voluntariado.
    - Socializar la base legal de la Sociedad Nacional durante la formación básica y discusiones en comisiones de voluntarios para poder ejercer los derechos y deberes correspondientes.
    - Es importante que todos los voluntarios y voluntarias tengan la misma formación básica. El personal remunerado de la Sociedad Nacional también debe conocer todo lo relativo a la Cruz Roja.
    - Estandarizar la Formación Institucional Básica para todas las Sociedades Nacionales e incluir ejercicios participativos.
    - Confeccionar registros nacionales de voluntarios.
  - Incrementar la diversidad del voluntariado aplicando estrategias o planes de captación.
-

- Incrementar la captación a través Internet usando la propia página web de la Sociedad Nacional o Facebook, por ejemplo.
  - Usar espacios en la radio local para la captación.
  - Captación a través de telemarketing.
  - Idear tareas voluntarias fuera de las tradicionales, por ejemplo, tareas relacionadas con asuntos jurídicos, traducciones, recaudación de fondos, desarrollo de páginas web.
  - Crear tareas voluntarias virtuales que puedan ser realizadas en cualquier lugar del mundo.
- Desarrollar relaciones de cooperación con empresas privadas respecto del voluntariado.
    - Por ejemplo, los empleados de las empresas están dispuestos a ser voluntarios en casos de emergencia mientras la Cruz Roja les ofrece capacitación gratuita.
  - Formular perfiles, descripciones de puesto y responsabilidades bien definidas de los cargos voluntarios acordes con las necesidades de la sociedad.
  - Mejorar el seguimiento de la gestión del voluntariado, por ejemplo, a través de planes muy concretos de desarrollo del voluntariado, poniendo énfasis en las actividades de seguimiento necesarias al nivel nacional, regional y local y tomando en cuenta las recomendaciones de las diferentes evaluaciones realizadas en la zona.
    - Posibles indicadores: cantidad de nuevos voluntarios, rotación de los voluntarios, diversidad de los voluntarios, diversidad de las fuentes de captación, participación de los voluntarios en el desarrollo de los programas y proyectos, etc.
  - Poner énfasis en **la retención** de voluntarios.
    - Desarrollar planes de incentivos en todas las Sociedades Nacionales elaborados junto con los voluntarios y voluntarias de todos los niveles de la Sociedad Nacional.
    - Aumentar el reconocimiento al voluntariado, por ejemplo, en boletines internos, en la página web, organizar eventos o fiestas que destaquen la importancia del voluntariado aprovechando los días emblemáticos como el 5 de diciembre, etc.
    - Mejorar las oportunidades de acceso a los intercambios, pasantías, etc.
    - Realizar, como mínimo, un encuentro anual de voluntarios para el intercambio de experiencias y aprendizajes.
    - Contar con programas en tiempos de calma.
    - Enfatizar en la formación de líderes.
    - Asegurar que los voluntarios sean reembolsados por gastos relacionados con su labor en la Cruz Roja.
-

- Desarrollar el concepto de becas para los voluntarios.
  - Realización de alianzas con instituciones educativas
  - Por ejemplo, en la universidad de Caldas – Colombia, parte de los estudios los paga la Cruz Roja. La dirección de doctrina y protección la hace un diplomado en derecho internacional humanitario.
  - Generar compromisos en los voluntarios que han ganado una beca para trabajar en la Cruz Roja.
- Suscribir un seguro anual para los voluntarios y voluntarias, independientemente de la actividad que realicen.
  - El seguro debería incluir una póliza de responsabilidad social.
  - Usar la oferta de seguro de la Federación Internacional u otras opciones dentro del país.
- Mejorar el seguimiento de los voluntarios después de todo tipo de formación.
  - Antes de la formación, determinar la meta de la formación de los voluntarios – ¿Qué es lo que queremos con esta formación? ¿A dónde conduce?

## **Comunidades**

- Incrementar el apoyo a los voluntarios y voluntarias que provienen de la comunidad y asegurar que puedan participar plenamente en la vida institucional de la Sociedad Nacional.
  - Mejorar la cobertura de filiales locales, asegurando la participación a través de ellas. Y, así, garantizar que las actividades se adecuen a las necesidades de las comunidades.

## **Programas y organización**

- Crear departamentos o unidades de voluntariado en todas las Sociedades Nacionales al nivel central, regional y local. Velar por que asuman una función transversal trabajando con los programas.
    - Los responsables de estos departamentos o unidades deberían ser remunerados, para que puedan trabajar a tiempo completo y potenciar los procesos iniciados.
    - Mejorar la rendición de cuentas, por ejemplo, a través de un balance social.
  - Mejorar los canales de comunicación interna en todos los niveles de la Sociedad Nacional, asegurando la transparencia de las decisiones relacionadas con el voluntariado.
    - Intercambio de información a través del desarrollo de una comunidad virtual (espacios de reflexión). Aprovechar espacios de redes como Facebook, Myspace, Netlog y DesAprender, el último como parte de la organización. Usar la función de SMS.
-

- Desarrollar programas que incluyan la perspectiva de género en cada uno de ellos, con un enfoque integral.
  - Realizar procesos de planificación integrales.
  - Adaptar las actividades para que sean convenientes para ambos sexos.
  - Dar las herramientas u oportunidades necesarias para que los voluntarios decidan qué quieren hacer luego de la formación básica, donde se tome en cuenta la capacidad intelectual y no sólo la capacidad física.
- Desarrollar actividades para los voluntarios y voluntarias en tiempos de calma.
  - Por ejemplo, actividades relacionadas con preparación para desastres o salud comunitaria para lograr una respuesta más efectiva y rápida en las comunidades en caso de emergencia y al mismo tiempo asegurar que se queden los voluntarios en la Sociedad Nacional en tiempos de calma.

## Juventud

- Asegurar que los jóvenes cuenten con las herramientas y oportunidades de acceso necesarias para participar plenamente en la vida institucional de la Sociedad Nacional.
  - Desarrollar una Política de Juventud, basada en la de la Federación Internacional.
- Incorporar el enfoque de juventud en la provisión de servicios de los programas como, por ejemplo, incorporar el programa de VIH y el SIDA con el área de salud.
- Aprovechar las actividades de la Cruz Roja en las escuelas (niños y niñas en edad escolar entre 8-12 años) como una fuente de captación de voluntarios.

## Comunicación

- Aumentar la importancia de los programas misionales para mejorar la visibilidad de la acción de la Sociedad Nacional.
    - Desarrollar programas a través de los medios de comunicación: radios comunitarias, páginas web, periódicos locales de cada municipio, para colocar avisos de la Cruz Roja.
    - Por ejemplo, en Loja, Ecuador, se logró estar dentro de la agenda de esa localidad, a través de un espacio en la radio local de 30 minutos, donde se brinda información de las actividades de la Cruz Roja y se cuenta con espacios para recoger la opinión a la comunidad.
    - Por otro lado, se pueden iniciar alianzas con empresas de publicidad, en las cuales éstas realicen publicidad gratuita sobre la acción de la Cruz Roja a cambio de capacitación.
-

- Mejorar la visibilidad de los programas menos conocidos y suscitar un interés más amplio por la Cruz Roja en la sociedad.
  - Establecer alianzas con empresas de comunicación.
  - Usar los espacios existentes con cobertura de prensa, por ejemplo, durante situaciones de desastres.

### ***Trabajo en red***

- Aclarar el concepto de “redes” y fortalecer las redes que trabajan en el tema de voluntariado entre las diferentes Sociedades Nacionales en la zona.
  - Difusión de buenas prácticas.
  - Fomentar el intercambio de experiencias entre las Sociedades Nacionales a través del apoyo entre pares.
- Aumentar la participación en las redes nacionales del país, con organizaciones externas que trabajen en temáticas de desarrollo del voluntariado.
- Crear redes entre las filiales de la Sociedad Nacional en torno al desarrollo del voluntariado, con el fin de intercambiar buenas prácticas o apoyarse recíprocamente.
  - Usar espacios virtuales para mantener la red.
- Fomentar el incremento de cooperación bilateral a nivel local (*twinning*).

### ***Cooperación bilateral***

- Asegurar que las Sociedades Nacionales participantes incluyan recursos para el desarrollo del voluntariado en su apoyo económico, usando las herramientas que ya existen al nivel internacional para procesos de cooperación.
  - Asegurar que los voluntarios y voluntarias que realizan labores en los proyectos financiados por Sociedades Nacionales participantes formen parte de la estructura y la vida institucional de la Sociedad Nacional del país.
    - Los voluntarios y voluntarias de los proyectos deben recibir la misma introducción y formación que los otros.
    - Suscribir contratos claros entre la Sociedad Nacional del país y la Sociedad Nacional participante.
-

## *La secretaría de la Federación Internacional*

Trabajar con cada Sociedad Nacional de manera personalizada, tomando como punto de partida las recomendaciones de este estudio y apoyar a las Sociedades Nacionales en su priorización de las líneas de desarrollo de voluntariado.

- Aclarar las responsabilidades y la organización zonal y regional de la Federación Internacional a las Sociedades Nacionales.
  - Brindar asistencia técnica para la implementación de los procesos de gestión del voluntariado y para la formulación de iniciativas que promuevan el desarrollo de voluntariado.
  - Identificar iniciativas innovadoras y medios alternativos para la captación y retención de voluntarios y promoverlos a nivel regional y global asegurando la utilización de los idiomas oficiales.
  - Facilitar los espacios de intercambio entre Sociedades Nacionales.
  - Dar seguimiento a la desarrollo de los procesos de gestión del voluntariado en las Sociedades Nacionales.
  - Aunar esfuerzos en la búsqueda de fuentes de financiamiento para las iniciativas que promueven el desarrollo del voluntariado en las Sociedades Nacionales.
  - Poner empeño en la búsqueda de un punto focal de voluntariado en América.
  - Asegurar **el seguimiento** de la puesta en práctica de las recomendaciones de los estudios de voluntariado, poniendo especial énfasis en el presente y garantizando la difusión del mismo en todas las Sociedades Nacionales de la zona.
-



# Buenos ejemplos



FEDERACIÓN INTERNACIONAL



CECILIA GOIN/FEDERACIÓN INTERNACIONAL

## Costa Rica

### Programa “Familias contribuyentes”

Este programa fue impulsado desde el Comité Auxiliar en San Ramón con el fin de lograr la participación de la comunidad en la sostenibilidad económica del Comité y, de esta manera, mejorar el servicio actual e incorporar nuevos servicios.

Los ingresos que se obtienen se reconvierten en utilidades para la misma comunidad. Se entrega una revista a las familias cada 6 meses para que estén informadas de las actividades de la Cruz Roja. A través de esta iniciativa, tratan de trabajar con las comunidades y no para ellas.

Actualmente, existen 4.050 familias inscritas en el programa.

Esta experiencia puede servir como una nueva fuente para atraer voluntarios y voluntarias a la institución, ya que se trabaja sobre la base de las necesidades de la comunidad más allá de los servicios paramédicos por los que es conocida y reconocida la Cruz Roja Costarricense.

## Uruguay

### *Filial de Flores (Trinidad)*

Esta filial es una de las más dinámicas de la Cruz Roja Uruguaya. Su trabajo con la comunidad es reconocido en todos los sectores. Trabaja en red con otras organizaciones como los bomberos, la intendencia municipal, policía, etc. y se informa continuamente a la población sobre las actividades realizadas.

El trabajo en materia de salud se realiza a través del Policlínico, ofreciendo servicios diversificados para todas las edades.

Uno de los programas más reconocidos es el de trabajo con presos en la cárcel central a través de talleres de crecimiento personal, música, recreación, salud (ayuda psicológica) y primeros auxilios.

Los avances de esta filial son grandes, aunque aún queda mucho camino por recorrer. No obstante, el trabajo que realizan puede convertirse en la mejor estrategia para atraer a la organización voluntarios, especialmente jóvenes.

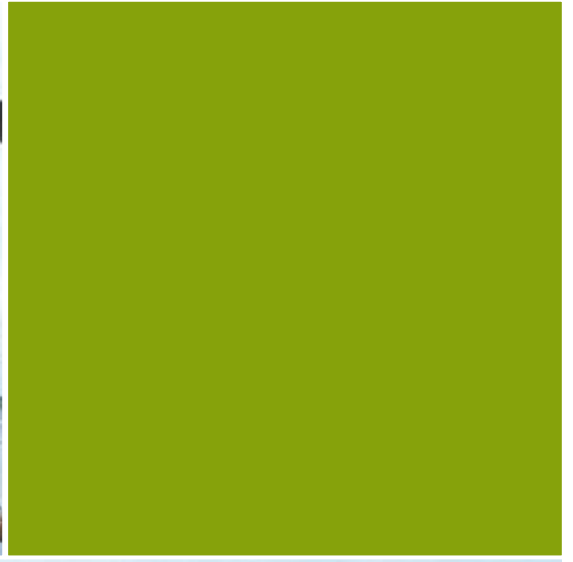
## Honduras

### *Proyecto “Ampliando oportunidades para adolescentes”*

Esta iniciativa de trabajo con jóvenes – sobre todo con simpatizantes de las bandas juveniles llamadas “maras”– se inició en noviembre de 2003 con apoyo de la Cruz Roja Holandesa y la Cruz Roja Italiana. La primera etapa del proyecto giró en torno a temas de prevención como recreación, sensibilización, incorporación de las familias.

La segunda etapa, a partir del tercer año, trabaja en alternativas educativas, a través de las siguientes estrategias:

- Relación con “educatodos” (de la Secretaría de Educación)
  - Incorporación de voluntarios de la comunidad
  - Educación a distancia los fines de semana
  - Habilidades para el trabajo (oficios): computación, cursos de belleza, pintura de automotores, entre otros.
-



Asimismo, los voluntarios realizan talleres de danza moderna, visitan a personas de la tercera edad, y trabajan en la construcción de viviendas, educación entre pares sobre prevención de VIH, dibujo y pintura, e imparten cursos de mecánica, computación, bisutería y ayuda escolar a chicos de 8º grado.

La captación se realiza a través de actividades recreativas como presentaciones de bailes, por ejemplo, y referencias entre pares. El objetivo de los jóvenes es multiplicar los efectos de esta experiencia. En el año 2008, participaron en el programa 325 jóvenes.

## Ecuador

### *La mesa de voluntariado*

La Mesa de Voluntariado en Ecuador (MVE) está conformada por 32 organizaciones de la sociedad civil, entre ellas, la Cruz Roja Ecuatoriana. Se describe como un espacio desde el cual se coordinan acciones para la promoción y el fortalecimiento general del voluntariado a nivel nacional. Se caracteriza por su motivación ética, solidaria, y colabora de manera horizontal y equitativa a los esfuerzos desplegados para superar la pobreza y las inequidades sociales.

La MVE participa actualmente en la coordinación del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (UNV, por sus siglas en inglés). Durante la segunda reunión del año 2008, la Cruz Roja Ecuatoriana fue elegida como coordinadora de la Comisión de Políticas Públicas, una de las cuatro comisiones que tiene conformada la MVE.

Durante el año 2008, se realizó un importante esfuerzo en la elaboración del anteproyecto de Ley de "Voluntariado en Ecuador". La MVE ejerció su influencia política para que este anteproyecto de Ley fuera tratado en el Congreso del país para que, de esta manera, fuera aprobado y anclado en la Constitución del Ecuador. Cabe señalar que, durante el período de sesiones de la Asamblea Constituyente en el país, la MVE pidió audiencia para que el tema de voluntariado fuera incorporado en la constitución. Este tema fue incorporado con éxito.

## Antigua y Barbuda

### *Gestión de desastres*

El programa de gestión de desastres basado en la comunidad, apoyado por DIPECHO V y la Federación Internacional, e implementado en la Cruz Roja de Antigua y Barbuda en el año 2007, se basó en un programa de capacitación en materia de preparación y mitigación para voluntarios provenientes de la comunidad en las cuatro comunidades más propensas a sufrir inundaciones en este país del Caribe. La capa-

---

citación involucró una serie de actividades, incluyendo una evaluación de vulnerabilidad a los riesgos realizada por los voluntarios en sus propias comunidades. Asimismo, se les impartió capacitación en primeros auxilios y en reanimación cardiopulmonar (RCP) y se entregaron herramientas para la mitigación y respuesta que se espera puedan utilizar cuando sea necesario. Estas herramientas son de responsabilidad de la comunidad y se mantienen en un lugar convenido con un sistema de despliegue para su uso.

En 2008, para complementar la formación impartida en el programa en el marco de DIPECHO V, la Sociedad Nacional llevó a cabo una segunda fase para brindar una estrategia de colaboración a las comunidades, a la Oficina Nacional de Servicios en casos de Desastre (NODS) y a la Cruz Roja de Antigua y Barbuda. Bajo la orientación de los coordinadores de desastres en la comunidad, los voluntarios desarrollaron una serie de actividades en sus comunidades para reducir el impacto de las inundaciones: limpieza de arroyos, poda de árboles, aseguramiento de techos, charlas con vecinos y colegas sobre cómo hacer un plan familiar de desastres y preparar sus propias casas y propiedades para reducir los impactos de las fuertes lluvias.



En el año 2008, cuando el huracán Omar pasó cerca de la comunidad de Pigotts, el equipo comunitario de respuesta de desastres (CDRT, por sus siglas en inglés) tuvo una actuación destacada. Estos voluntarios fueron los primeros en el lugar, con una velocidad de respuesta asombrosa para rescatar a las personas de sus casas inundadas, tanto a pie como en bote.

¿Qué significa esto para el futuro? La colaboración tiene que practicarse y construirse en el programa con actividades durante todo el año en curso. Pasar de la formación a la práctica es un reto y esto debe ser tenido en cuenta en los programas de fortalecimiento de la capacidad para voluntarios.

## Belice

### *Emily Thompson: una historia real en la Escuela Católica Mercy en Belice*

Esta historia se inició el año 2008 y trata sobre una experiencia de organización de jóvenes en su propio ambiente para luego incorporarlos a la vida institucional de Cruz Roja.

Emily Thompson es una joven y enérgica estudiante de secundaria que se convirtió en voluntaria y líder de voluntarios y voluntarias de la Cruz Roja Juventud en su escuela y comenzó a atraer a otros estudiantes a la Cruz Roja. Durante este período se les impartió formación en educación entre pares, primeros auxilios y actividades de recaudación de fondos.

En un período de tiempo muy breve, Emily impulsó a sus compañeros a organizarse y ya se han registrado más de veinticinco muchachas. Tras una campaña de recolección de alimentos y ropa en la escuela, Emily expresó con orgullo su sentimiento: "Siempre nos sentimos bien después de hacer los paquetes para ayudar a los necesitados". También promovió actividades de recaudación de fondos en la escuela. Una gran idea fue examinar la posibilidad de que, en el futuro, hubiera un espacio en la sede central de la Cruz Roja donde los jóvenes de la Cruz Roja pudieran reunirse periódicamente e impulsar la captación de nuevos voluntarios jóvenes. La historia de Emily es un modelo de compromiso para ayudar a otros jóvenes voluntarios a desarrollar sus vidas al unirse a la familia de la Cruz Roja y debe ser vista como un ejemplo sobre cómo rejuvenecer la Cruz Roja.

---

## 05. Referencias

*Los retos del desarrollo humano. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, Primera Edición, 1993, Volumen I y II.

*Encuesta sobre Voluntariado 2001 – América del Sur.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, 2001.

*Los retos de la gestión del riesgo y la cohesión social. El Futuro de la Cruz Roja en América Latina y el Caribe.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja / Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Primera Edición, 2007.

*Dar importancia al voluntariado. Informe sobre el período 1999-2007, Desarrollo del voluntariado en la Federación Internacional.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, Primera Edición, 2007.

*Análisis de la consulta global sobre la juventud 2005-2007.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, 2007.

*Reporte 2000 sobre voluntariado: Un Estudio Prospectivo.* Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, 2000.

---

# ***Los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja***

## ***Humanidad***

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

## ***Imparcialidad***

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

## ***Neutralidad***

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

## ***Independencia***

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

## ***Voluntariado***

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

## ***Unidad***

En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

## ***Universalidad***

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.

---

## Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

**Para más información,  
póngase en contacto con:**

**Departamento de Desarrollo Organizacional**  
Federación Internacional de Sociedades  
de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

P.O. Box 372

CH-1211 Geneva 19

Switzerland

Teléfono: +41 22 730 4222

Correo electrónico: [voluntariado@ifrc.org](mailto:voluntariado@ifrc.org)

Sitio web: <http://www.ifrc.org/voluntario>



### IFRC Americas Zone Office

Clayton, Ciudad del Saber, Ave. Vicente Bonilla, #115

Ciudad Panamá, República de Panamá

Teléfono: +507 380 0250

*Está autorizado citar, copiar, traducir a otros idiomas o adaptar a las necesidades locales cualquier parte de esta publicación sin necesidad de solicitar previamente la aprobación de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, siempre que se indique la fuente de manera expresa e inequívoca*

*Producción y contenido: Stefan Agerhem, Sébastien Calmus, Jean Pierre Guiteau, Anna-Carin Mårtensson, Melisa Pasquali, Stephen Ryan, Andreas Sandin, Cynthia Su.*

**La elaboración de este informe ha sido posible gracias al apoyo financiero de:**



**La producción de este informe ha sido posible gracias al personal de:**

