

*Facilitar la participación ciudadana en la transformación social a través de Cruz Roja y de su voluntariado activo, capacitado, comprometido y participativo*



## **VOLUNTARIADO Y FORMACIÓN**

## 1. Introducción.

El Voluntariado constituye en España una fuerza necesaria que canaliza la solidaridad, vehicula la participación social, facilita la transformación del entorno, tornándolo más igualitario y justo, fortalece y consolida la sociedad civil, y nos acerca al Estado del Bienestar.

El voluntariado no es algo individual, es un compromiso social, una implicación, una alianza entre personas, con la sociedad.

Cruz Roja puede y debe ser un espacio de encuentro para todos aquellos que deseen participar en actividades voluntarias y, por tanto, es importante que la acción de la Cruz Roja esté abierta a todas las personas de la comunidad y propicie su integración.

Cruz Roja Española tiene el derecho y el deber de organizar y gestionar la solidaridad de todas aquellas personas que deseen construir juntas una sociedad mejor, comprometiéndose con la misión y fines de nuestra Institución y actuando, acorde siempre con nuestros Principios, en las actividades voluntarias propuestas. Por tanto, estamos obligados a ganar agilidad y capacidad para que el enorme potencial de ayuda y cooperación del voluntariado no se frene y favorecer así su evolución de acuerdo a las necesidades humanas emergentes, satisfaciendo, de forma adecuada y suficiente, las expectativas solidarias de quienes las integran.

Debemos agilizar los procesos y acortar los tiempos en la gestión de nuestro voluntariado, aprovechar las estructuras y recursos flexibles de que disponemos y ser capaces de facilitar la integración progresiva del voluntariado en la organización. Debemos adaptarnos al deseo de la inmediatez de la acción con la que se acerca el voluntariado a nuestra organización.

Los voluntarios y voluntarias deben constituir la fuerza necesaria de nuestra Institución, fuerza que se amplifica gracias al apoyo del personal técnico remunerado, y es por ello que hemos de desarrollar, asimismo, acciones de reconocimiento y valorización de este colectivo.

La captación, la formación y, la fidelización de los voluntarios son cuestiones de importancia particular que las Sociedades Nacionales deben abordar. La participación del voluntariado en la organización y gestión de la propia Institución y de sus actividades es otro factor clave.

Por otro lado, la actuación de Cruz Roja debe, además, implicar a los beneficiarios de sus actividades y servicios, ofreciéndoles la oportunidad de formar parte de la solución a sus problemas, expresándose y participando en las decisiones que les afectan, reconociendo y aprovechando las capacidades que ellas mismas tienen para la resolución de sus vulnerabilidades. Ellos son quienes mejor conocen sus problemas y pueden colaborar a darles solución.

Asimismo, debemos trabajar con otros, promoviendo y desarrollando redes solidarias entre distintas organizaciones y entidades, ya sea junto a otras organizaciones o entidades del Tercer Sector, como Administraciones y Sector Empresarial, que nos permitan construir un modelo integral de intervención en el que prime la cooperación, aunando las voluntades y esfuerzos de todos, en aras de la consecución de un fin último común.

La formación en Cruz Roja Española se desarrolla desde sus inicios para capacitar a sus miembros y lograr una intervención más eficaz, como una manera de formar y sensibilizar a la población en sus áreas de actuación y para facilitar la inserción de los colectivos vulnerables. A lo largo del tiempo ha evolucionado en función de las necesidades de capacitación de voluntarios y personal laboral, adaptándose a los nuevos proyectos derivados del papel que la institución va asumiendo, y de las nuevas necesidades y demandas de la población. Tradicionalmente asociada a su intervención en Socorros y Emergencias, tiene cada día más fuerza en programas de Cooperación Internacional, Intervención Social, Salud, etc.

En todos estos años la formación ha adquirido una gran importancia en la organización. La formación es para Cruz Roja Española una estrategia de indudable valor, tanto para el adecuado desarrollo de su intervención con distintos colectivos (colectivos vulnerables o población en general), en diferentes ámbitos de actuación (socorros y emergencias, medio ambiente, cooperación al desarrollo, salud, intervención social), como para la organización y gestión interna de la Institución. No es casual, por ello, que la formación se considere no sólo como un derecho y un deber de sus miembros, sino que además figure como un criterio de vital importancia en sus diferentes planes de acción.

En 1997, Cruz Roja Española redacta su Primer Plan Estatal de Formación, con el fin de ordenar todos los elementos formativos existentes hasta la fecha: Itinerarios formativos, cursos, materiales didácticos, líneas metodológicas, etc. Con ello, quedo establecido un marco de acción común para todo el Estado, principalmente en el ámbito de la formación interna. No obstante, el panorama formativo que presenta Cruz Roja Española, sigue siendo diversificado en acciones, en la forma de entenderlas, desarrollarlas, e incluso en la utilidad final de las mismas.

Por ello, la formación debe atender al conjunto de la acción formativa de Cruz Roja Española, dentro de un marco filosófico con raíces históricas y perspectiva de futuro, planteado como estrategia de implantación basada en el establecimiento de mínimos comunes, una ordenación de la actividad y una optimización de sus recursos.

Se pretende, por tanto, una adecuación de la formación interna y externa para intentar dar una respuesta a las demandas de la propia organización y de la sociedad. Una mayor presencia social derivada de su proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, junto a la mejora de la formación, contribuirá a consolidar el prestigio y la imagen de Cruz Roja Española.

## **2. Análisis del entorno.**

El movimiento participativo español aumenta día tras día, lo que significa que las personas que residen en España ejercen cada vez más su derecho a la participación social, un derecho constitucional, inherente a las sociedades democráticas modernas, y un factor fundamental de cohesión social.

Las formas de participación social son múltiples y, entre éstas, el voluntariado se ha convertido, en los últimos años en nuestro país, en un poderoso instrumento para el desarrollo de las

políticas de solidaridad y en un elemento indispensable para el mantenimiento del Estado del Bienestar.

La importancia de esta forma de participación social es tal que España dispone, desde el 1.996, de una ley estatal sobre el voluntariado, así como de diversos planes estatales que han ido concatenándose de manera consecutiva a partir del año 1997 (en la actualidad se está desarrollando el III Plan Estatal de Voluntariado, para el periodo 2005-2009). Además, las administraciones autonómicas y locales han ido desarrollando diversas regulaciones jurídicas sobre voluntariado.

El movimiento del voluntariado está vinculado a lo que denominamos economía social, economía solidaria, sector no lucrativo o tercer sector, un concepto amplio que engloba la realidad social situada entre el sector público y el sector privado, entre el Estado y la empresa privada, un territorio ocupado por una gran variedad de entidades no lucrativas.

Dentro del Tercer Sector destacan las ONGs de Acción Social, integradas en España por más de 1.000.000 de voluntarios/as y cerca de 300.000 trabajadores y trabajadoras, representando un papel nada desdeñable respecto a la economía de nuestro país (algo más del 1% del Valor Añadido Bruto).

Las ONGs de Acción Social tenemos el reto de organizar: por un lado, una respuesta solidaria *sostenida* que implique a la ciudadanía en la transformación social a través de acciones dirigidas a identificar, corregir y erradicar las necesidades sociales de nuestro entorno, facilitando la inclusión y cohesión social, contagiando al resto de la sociedad, además, valores como la igualdad, la justicia, la democracia o la dignidad humana; y, por otro lado, una respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, capaz de canalizar las diferentes muestras de solidaridad que surgen como respuesta frente a las mismas.

La acción social se asienta en el voluntariado, en personas altruistas y solidarias, con un compromiso social firme, que dedican su tiempo libre a desarrollar acciones de transformación social en el marco de las ONG.

Las ONG, principalmente, insisten en la necesidad de que los voluntarios/as asuman, desde una motivación altruista, un compromiso más firme y estable con su organización, que se traduzca en un mayor tiempo de permanencia y, sobre todo, en una mayor implicación.

Por su lado, las ONG tienen el reto de compatibilizar, en la medida de lo posible, las acciones voluntarias a las características y perfil del voluntariado en España, gestionando el tiempo de éstos de manera eficaz, orientándolo hacia alternativas de ocupación del tiempo libre más solidarias y comprometidas socialmente. Asimismo, tienen el deber de reconocer la acción voluntaria, que constituye su base social y su principal recurso humano.

La existencia de trabajadores profesionales cualificados y necesarios dentro de las ONG del tercer sector, debe reforzar el papel central del voluntariado.

A pesar de la importancia del papel y la función del voluntariado, su visibilidad es hoy poco perceptible. Resulta necesario concienciar a la sociedad en torno a la acción voluntaria y contagiarla de sus valores, a través de acciones de sensibilización y visibilidad, con la colaboración y complicidad de los medios de comunicación. La celebración del Día Internacional del Voluntariado supone una oportunidad de cara a incidir en el reconocimiento del voluntariado.

Las entidades del Tercer Sector en España tienen el deber de mejorar su gestión progresivamente y de manera continua: deben ser más abiertas y transparentes, eficaces, eficientes y democráticas. Asimismo, han de modernizar sus estructuras, cualificar al personal, implantar nuevos sistemas de gestión, evaluación, control y seguimiento de sus proyectos, han de realizar auditorías, y han de implementar un sistema adecuado que les permita determinar logros y aciertos, aplicando una cultura de la calidad.

Para lograr una acción más eficaz, es necesario, por otro lado, coordinar a todos los agentes implicados con las distintas formas del voluntariado y la participación ciudadana, prestando una especial atención a su implicación en las estructuras y redes locales, autonómicas, nacionales e internacionales de cooperación e incorporando, además, al resto de sectores, esto es, a las administraciones y a la empresa privada.

En los últimos años se ha producido un crecimiento espectacular de las asociaciones en España, y especialmente las de voluntariado. Este hecho, acrecentado con la creación de actividad voluntaria generada desde las administraciones públicas, ha incrementado la oferta de plazas de acción voluntaria. Se hace necesaria por ello una coordinación entre éstas, en orden a conseguir la transparencia en la gestión de las mismas y su eficacia en la acción.

La coordinación entre las diferentes entidades sociales se desarrolla principalmente a través de plataformas o redes, dentro de las cuales Cruz Roja Española tiene gran peso. Dichas entidades se ocupan, principalmente, de la promoción y apoyo al voluntariado, así como del fortalecimiento del tejido social y la facilitación del trabajo en red, erigiéndose en interlocutores frente a las administraciones, como es el caso de la Plataforma del Voluntariado de España, que en el 2.006 acaba de cumplir 20 años.

Con el fin de apoyar y promover el voluntariado, diversas administraciones disponen de organismos o instituciones gubernamentales dedicadas a tal fin. Algunas administraciones, sin embargo, van más allá y se convierten en gestoras de voluntarios y voluntarias a través de programas propios, contribuyendo a la actual atomización del voluntariado. Por otro lado, cabe señalar, respecto a las empresas, que éstas han ido asumiendo paulatinamente su responsabilidad social, participando cada vez más activamente en proyectos de acción social.

En la actualidad, ha aparecido una nueva forma de voluntariado vinculada a la empresa (Responsabilidad Social Corporativa): el voluntariado corporativo, un programa a través del cual la empresa apoya y fomenta el voluntariado individual y en equipo de sus empleados/as, sin que éstos se vinculen directamente con la ONG a la que se alían.

Asimismo, las universidades están incorporándose también al movimiento del voluntariado, ya sea propiciando espacios de encuentro, discusión y debate sobre el voluntariado, desarrollando investigaciones, ofertando formación, o constituyendo asociaciones universitarias de voluntariado.

En los últimos años, las nuevas tecnologías se han constituido en un aliado de las organizaciones. Así, las nuevas tecnologías se convierten en un poderoso instrumento para hacer posible dicha modernización organizativa y funcional de las entidades del Tercer Sector, así como para lograr la máxima eficacia en su actuación social.

En el presente, las ONGs tienen el reto de acercarse a colectivos específicos: beneficiarios de programas, mujeres dedicadas a labores domésticas, personas jubiladas y prejubiladas, personas discapacidades, jóvenes, etc.; así como dirigirse y afianzarse dentro de distintos campos de acción: voluntariado que trabaje en el ámbito rural o urbano, voluntariado ambiental, voluntariado de protección civil, voluntariado virtual, etc.

En breve se creará un Observatorio del Voluntariado que ofrecerá un análisis exhaustivo y unificado del voluntariado en España y facilitará información útil dirigida al análisis comparativo de este fenómeno en España frente a otros países.

A la hora de establecer las estrategias en formación, debemos reflexionar sobre los retos a los que debemos responder. Por un lado, nos encontramos, con cambios tecnológicos y organizativos en el Tercer Sector que están produciendo una transformación rápida de los perfiles y competencias profesionales y, en consecuencia, de los requerimientos de formación que demanda el sector no lucrativo. Una transformación que está incidiendo tanto en los conocimientos necesarios, como en las aptitudes y actitudes a desarrollar para el ejercicio de la actividad. Por otro lado, una mayor presencia social, derivada de nuestra proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, nos obliga a anticiparnos a las nuevas demandas formativas que se están produciendo.

### 3. Análisis institucional.

#### 3.1. Debilidades.

##### Captación - Sensibilización

- Existe una gran diversidad de actividades voluntarias en la organización, pero esta diversidad se sitúa generalmente en las capitales de provincia.
- La Institución debe utilizar los catálogos de acción voluntaria para todos los proyectos que desarrolla.
- Existe una baja diversificación de los perfiles de actividad voluntaria que impide el encuadre de ciertos perfiles más especializados. Esta baja diversificación se centra en perfiles muy vinculados al encuadre de voluntarios continuos, presenciales y ligados a actividad con beneficiarios, produciéndose ausencia de perfiles para voluntarios discontinuos o esporádicos o en actividades voluntarias de tipo no-presencial.

- No existe una política de comunicación de voluntariado homogénea, diseñando cada Comité Territorial su propia estrategia de comunicación.

### Coordinación

- La coordinación existente entre las áreas de actividad, formación y voluntariado no es la deseable, lo que provoca que se produzcan déficits en la gestión del voluntariado.

### Gestión

- Por defecto, se prioriza en la gestión de proyectos la incorporación de personal remunerado frente a la incorporación de voluntarios que puedan aportar un valor añadido a Cruz Roja Española frente a otras organizaciones.
- No somos capaces de incorporar voluntarios a todos los proyectos que gestionamos.
- Por defecto, se trabaja exclusivamente con los voluntarios activos continuos para su encuadre en los proyectos, dejando de lado la gestión del voluntariado periódico y esporádico, que constituye una base social importante en la Institución.
- Las capacidades y conocimientos de los gestores de voluntariado en el manejo de las herramientas de gestión, como es el caso de la aplicación de recursos humanos, no son las adecuadas. Esto provoca distorsiones entre la información que manejan las Asambleas Locales y la realidad que muestra la base de datos de Cruz Roja Española.
- Somos poco ágiles en la incorporación de voluntarios a la Institución y a la actividad.
- Muchos de los proyectos de intervención con usuarios de Cruz Roja Española no incorporan una partida económica para la gestión y promoción del voluntariado.
- No planificamos adecuadamente nuestra acción en el área de voluntariado.
- Falta de financiación para el plan de voluntariado.
- Escasa participación del voluntariado en aquellos proyectos que reciben subvención.
- Se detecta que los voluntarios en muchas ocasiones se identifican más con el proyecto al que están vinculados, que con la propia institución.
- No siempre la formación y la motivación del voluntariado para asumir responsabilidades en la organización es la adecuada.

### Participación

- La gestión de la información y de la motivación no son los adecuados para incidir en la satisfacción y la asunción de responsabilidades por parte de los voluntarios.
- Las habilidades del personal remunerado para trabajar con voluntarios son deficitarias.
- La organización tiene dificultades para incorporar a los voluntarios en la toma de decisiones en las fases de los proyectos.
- El desarrollo de actividades de vida asociativa es desigual en el territorio en lo relativo a su número y calidad. Además, en muchas ocasiones la vida asociativa no es organizada ni gestionada por voluntarios.
- La permanencia de los voluntarios no es la adecuada para las necesidades de la organización.



## Formación

- Acciones con una misma denominación tienen duración, programa y contenidos diferentes según la Comunidad Autónoma en que se desarrolla.
- Hay personas que para ejercer una determinada actividad, se ven obligados a cursar varias veces los mismos contenidos en diferentes itinerarios.
- Alta rotación de los formadores que obligan a una actualización constante.
- Escasos recursos destinados a la formación, muchos centros continúan siendo unipersonales

## 3.2. Amenazas.

---

### Captación - Sensibilización

- El interés por parte de las Administraciones Públicas de disponer de voluntariado, entrando en competencia con las ONG de voluntariado.
- La intervención de las administraciones públicas en la determinación de requisitos para la actividad voluntaria está aumentando progresivamente, lo que podría suponer una limitación en el proceso de gestión de voluntariado de Cruz Roja Española.
- Existe un interés creciente por parte de las empresas de disponer de voluntariado gestionado por ellas mismas, lo que distorsiona el alcance del Tercer Sector y más concretamente de las ONG de voluntariado.
- Existe una indefinición del tercer sector, que en muchas ocasiones se define por lo que no es, y no por lo que es (Organizaciones NO Gubernamentales).
- Existe un número creciente de ONG de voluntariado, lo que podría provocar mayor competencia en lo relativo a la promoción y captación de voluntariado.

### Gestión

- Las vías de financiación externa para la promoción y gestión de voluntariado son escasas.

### Participación

- Se está produciendo un debilitamiento del tejido asociativo juvenil.

### Formación

- Numerosas organizaciones que ofrecen servicios similares en el ámbito de la formación.
- La necesidad cada vez más amplia de homologar y certificar la diferente oferta formativa de la organización.



### 3.3. Fortalezas.

---

#### Captación - Sensibilización

- La valoración positiva que la población tiene de Cruz Roja Española tiene el efecto de que nuestra organización resulte atractiva para la población española.
- La capacidad de adaptación de la Institución a las nuevas demandas y situaciones sociales.
- El apoyo de los medios de comunicación.

#### Coordinación

- Las diversas iniciativas de coordinación emprendidas desde las áreas de voluntariado de la red territorial para trabajar por el cumplimiento de objetivos comunes.
- La presencia de Cruz Roja Española en diversas plataformas territoriales donde se trabaja por defender al voluntariado y al sector de las ONG de voluntariado.
- La presencia de Cruz Roja Española como integrante del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, lo cual permite una fluidez en el desarrollo de iniciativas bilaterales o multilaterales centradas en el desarrollo del voluntariado.
- La capacidad y predisposición de Cruz Roja Española por favorecer el trabajo horizontal y en red de los equipos territoriales de voluntariado.

#### Gestión

- El hecho de que Cruz Roja Española disponga de un proceso claro de la gestión del voluntariado en la Institución, con unas fases bien definidas, es un aspecto positivo. Además, el hecho de que este procedimiento se haya reforzado con un sistema de calidad incide en la implantación del proceso en toda la red territorial.
- La base de datos de recursos humanos de la organización facilita la gestión del voluntariado, y la dota de una inteligencia organizativa que facilita a Cruz Roja Española tomar decisiones en base a indicadores.
- Las Tecnologías de la Información y del Conocimiento constituyen una herramienta que puede contribuir a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del voluntariado.

#### Participación

- La amplia base social de voluntarios y amplia implantación territorial con que cuenta la organización.
- Se dispone de un gran número de Asambleas Locales que permite que las personas interesadas en la acción voluntaria sientan cercana a la Institución.
- La participación activa de los jóvenes en la Institución, y la aportación constructiva que Cruz Roja Juventud realiza en el día a día de la Institución.

- Las actividades de vida asociativa y de reconocimiento de la actividad voluntaria desarrolladas en la red territorial han aumentado en número y crecido en calidad.

### Formación

- Una amplia oferta formativa en medios (a distancia, semipresencial, presencial) como en niveles (de master a consejos a la población en general).
- Red de centros territoriales que nos permiten abordar la formación en cualquier ámbito territorial.
- La gestión de la formación se diversifica, cada vez más, pasando a formar parte de otros planes de intervención.
- La implantación de un sistema de gestión de calidad en la formación.
- La posibilidad del trabajo en red, que potencia la capacidad de la organización.

## 3.4. Oportunidades.

### Captación - Sensibilización

- La predisposición de sectores amplios de la sociedad española para explicitar su apoyo a la Institución.
- Se están abriendo y generando nuevos entornos sobre los que la organización debe estar especialmente atenta: la responsabilidad social corporativa, el fenómeno de la inmigración, las Tecnologías de la Información y del Conocimiento para la participación social, el cambio etc.
- El amparo legal existente en torno al voluntariado (la Ley de Voluntariado y las legislaciones autonómicas sobre voluntariado).
- Se constata un auge de la solidaridad ante emergencias o crisis humanitarias que puede incidir positivamente en la concepción que la sociedad tiene en torno al voluntariado.
- El Día Internacional del Voluntariado constituye un elemento de reconocimiento del voluntariado que tiene una amplia repercusión mediática en la sociedad.
- La población en general y las empresas e instituciones privadas, cada vez demandan más información

### Coordinación

- Las plataformas territoriales de voluntariado y las federaciones de voluntariado constituyen un excelente mecanismo de defensa del voluntariado y de la acción voluntaria en el marco de ONGs.

### Gestión

- El avance de las nuevas tecnologías puede suponer una clara oportunidad para la organización en la relativo a la implantación de iniciativas de movilidad (tecnologías

móviles como el SMS) dirigidas a la gestión de voluntariado o a la identificación de nuevos puestos de actividad voluntaria.

### Formación

- La nueva reglamentación que posibilitara la formación de los cuidadores no profesionales.
- Las nuevas tecnologías de la información que permite el desarrollo de la formación a distancia a unos costes razonables.
- Las alianzas con las universidades que permiten un destacado papel de la organización en la formación universitaria.
- La formación es cada vez mas demanda por la población en general

## 4. Estrategias para el periodo 2007-2011.

### 4.1. Línea estratégica:

De acuerdo con el análisis interno y externo de la situación, se establece como línea estratégica para el próximo período:

**Facilitar la participación ciudadana en la transformación social a través de Cruz Roja y de su voluntariado activo, capacitado, comprometido y participativo.**

### 4.2. Objetivos generales

Para el cumplimiento de esta línea estratégica se establecen los siguientes objetivos generales:

- Consolidar a Cruz Roja Española como referente de voluntariado y como organización diversa y plural, representada por todos los sectores de nuestra sociedad.
- Mejorar de manera continua la gestión del voluntariado de la Institución.
- Fortalecer la Institución mediante la participación activa del voluntariado.
- Promocionar y gestionar el voluntariado de manera coordinada en el ámbito nacional e internacional, tanto en el seno del Movimiento como en colaboración con otras organizaciones.
- Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de Cruz Roja Española.
- Incorporar nuevas formas de participación voluntaria.

### 4.3. Objetivos específicos

Para cumplimiento de los objetivos generales se establecen los siguientes objetivos específicos.

#### Captación y sensibilización

- Facilitar la incorporación de nuevos colectivos y nuevos entornos como miembros activos de la organización (personas inmigrantes, voluntariado ambiental, voluntariado on-line, voluntariado corporativo, personas con discapacidad, etc.)
- Desarrollar metodologías innovadoras dirigidas a mejorar el impacto de las iniciativas de captación emprendidas por la Institución.
- Desarrollar un modelo de voluntariado en empresas que permita impulsar la corresponsabilidad de ese sector en el desarrollo de la sociedad de la que forma parte.
- Difundir a la sociedad española del valor añadido que supone el voluntariado, así como el papel de Cruz Roja Española como organización de voluntarios.

- Incorporar catálogos de acción voluntaria bien definidos en todas las áreas y proyectos de Cruz Roja Española.

## Gestión

- Gestionar en todas las Asambleas Locales el voluntariado de acuerdo al sistema de calidad, garantizando especialmente una rápida incorporación a la organización, la definición de catálogos de acción diversificados, la planificación de la captación y la responsabilidad compartida en la gestión de voluntariado.
- Desarrollar y divulgar proyectos de investigación en el ámbito del voluntariado, que reviertan en la mejora de la gestión del voluntariado.
- Impulsar el uso intensivo de las TICs (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) en la red territorial como herramienta para facilitar la innovación y agilización del proceso de gestión de la amplia base social de la Institución.
- Reforzar las estructuras de voluntariado en términos de recursos económicos, materiales y humanos para la promoción, gestión y participación del voluntariado en la Institución.
- Establecer mecanismos de soporte emocional del voluntariado.

## Participación

- Promover el sentido de pertenencia e identificación de los miembros de la organización con la institución, diseñando y desarrollando acciones y medidas que faciliten la implicación en la vida asociativa, como forma de incrementar su grado de vinculación y de satisfacción con la organización.
- Promover entre todos los miembros la necesidad y ejecución de un proyecto para el incremento de la Participación Institucional, dirigido a plantear y desarrollar acciones y medidas concretas que faciliten la implicación de los voluntarios en este ámbito de participación.
- Establecer mecanismos y sistemas de trabajo que aseguren la participación activa y relevante de los voluntarios en la gestión, identificación, formulación, ejecución y evaluación de los proyectos desarrollados por Cruz Roja Española.
- Realizar actos institucionales de reconocimiento y valoración de la actividad voluntaria, de forma individual y colectiva.
- Potenciar la creación de espacios propios para la vida asociativa, las redes de interrelación de los voluntarios en los diferentes ámbitos y mejorar los canales de comunicación hacia el voluntariado.

## Coordinación

- Establecer mecanismos que mejoren la coordinación entre los diferentes ámbitos y áreas de la organización implicados en la gestión del voluntariado.
- Establecer y acordar pautas de actuación homogéneas en las plataformas y foros territoriales de voluntariado, que sean acordes con los Principios Fundamentales de Cruz Roja.

- Incrementar la presencia de la Institución en el ámbito internacional de Sociedades Nacionales de Cruz Roja y de la Media Luna Roja en materia de voluntariado, en coordinación con el área de Cooperación Internacional y con la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- Desarrollar acciones conjuntas con otras organizaciones y entidades públicas y privadas, desde todos los ámbitos territoriales.

## Formación

- Potenciar el uso de las TICs nuevas tecnologías tanto en la formación interna como externa.
- Reformar los itinerarios formativos hacia un sistema modular que garantice una formación de más calidad y en periodos más cortos de tiempo.
- Impulsar la fidelización de los diferentes colectivos implicados en la formación: usuarios, formadores y monitores.
- Potenciar la difusión de la prevención y de los primeros auxilios en la población en general.
- Incrementar la formación dirigida a los equipos directivos para el desarrollo organizativo, garantizando así la comprensión interna y externa de los Principios Fundamentales y Fines de la Institución.
- Impulsar la formación de los formadores y monitores de Cruz Roja Española.
- Revisión de los contenidos básicos de los cursos incluidos en el catalogo de acciones formativas.
- Modernización y actualización de los materiales, teniendo en cuenta, siempre que sea factible, las lenguas oficiales del Estado
- Apoyar la homologación y reconocimiento de los planes formativos autonómicos.
- Actualizar el modelo metodológico para todos los formadores y monitores de Cruz Roja Española.
- Impulsar una formación de actualización y reciclaje para el voluntariado de la Institución