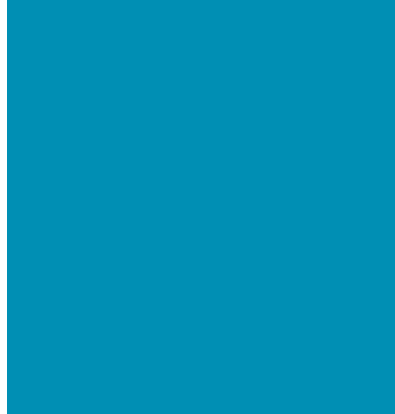




plan de voluntariado y participación

Presentación	7
Introducción	9

Sección I: Contexto

I.1	Antecedentes	15
I.2	Perspectivas en la evolución de la participación social	17
I.3	Modelos de voluntariado en otras Sociedades Nacionales de Cruz Roja en la Unión Europea	20

Sección II: Misión y objetivos y objetivos del Plan

II.1	Misión del Plan en el marco de los dictámenes de la IV Asamblea General y del Plan de Acción de C.R.E. 1999-2003; su revisión y actualización en el 2004	23
II.2	Objetivo general	23
II.3	Objetivos específicos	24
II.3.1.	Captación y sensibilización	24
II.3.2	Gestión y coordinación	24
II.3.3	Acción territorial	24
II.3.4	Vida asociativa y participación	25
II.3.5	Formación	26
II.3.6	Compromiso institucional	26
II.3.7	Participación en foros externos de promoción del voluntariado	26

Sección III: Análisis y diagnóstico

III.1	Nuestro entorno: el ámbito externo e interno	29
III.1.1	Captación y sensibilización	31
III.1.2	Incorporación, coordinación y seguimiento	31
III.1.3	Participación del voluntariado y de los socios	32
III.1.4	Aportaciones y propuestas	33
III.1.4.1	Captación y sensibilización	34
III.1.4.2	Incorporación, gestión y coordinación	35
III.1.4.3	Formación	35
III.1.4.4	Participación	35
III.2	Situación en otras Sociedades Nacionales de la Unión Europea	36
III.2.1	La participación social	36
III.2.2	La captación y permanencia	36
III.2.3	El valor económico estimado	36

Sección IV: Ejes de actuación y resultados previsibles

IV.1	Matriz de implementación transversal	39
IV.2	Ejes de actuaciones	
IV.2.1	Eje I. Información	41
IV.2.1.1.	Aumentar el grado de sensibilidad de la ciudadanía	41
IV.2.1.2.	Mejorar la coordinación con otras áreas de la organización	42
IV.2.1.3.	Potenciar las estructuras supralocales	42
IV.2.1.4.	Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener	43

IV.2.1.5. Desarrollar canales de participación no formal	43
IV.2.1.6. Desarrollar actuaciones que revaloricen la figura de los voluntarios y socios	44
IV.2.1.7. Utilizar la formación como recurso para la motivación	44
IV.2.1.8. Lograr una mayor implicación ideológica del voluntariado	45
IV.2.1.9. Favorecer los mecanismos de reconocimiento al voluntariado y socios	45
IV.2.2 Eje II. Diagnóstico y asesoramiento	46
IV.2.2.1. Desarrollar un proceso de incorporación y gestión sistematizado	46
IV.2.2.2. Desarrollar proyectos que revaloricen la figura de los voluntarios y socios	46
IV.2.2.3. Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos	47
IV.2.3 Eje III. Proceso de Promoción, Incorporación y Participación	48
IV.2.3.1. Adecuación de la oferta y la demanda de los puestos de voluntariado	48
IV.2.3.2. Desarrollar un proceso de incorporación sistematizado	48
IV.2.3.3. Mejorar la coordinación entre el área de voluntariado y las de actividades	48
IV.2.3.4. Potenciar las estructuras locales	49
IV.2.3.5. Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia	49
IV.2.3.6. Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos	50
IV.2.3.7. Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado	50
IV.2.4 Eje IV. Formación para la acción, formación para la motivación	51
IV.2.4.1. Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener	51
IV.2.4.2. Desarrollar canales de participación no formal	51
IV.2.4.3. Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia	52
IV.2.4.4. Facilitar el acceso a la formación, estableciendo criterios metodológicos comunes	52
IV.2.4.5. Lograr mayor implicación ideológica del voluntariado	52
IV.2.4.6. Favorecer los mecanismos de reconocimiento a voluntarios y socios	53
IV.2.4.7. Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado	53
IV.3 Cronograma del Plan	54

Sección V: Comunicación, seguimiento y evaluación del Plan

V.1 Política de comunicación del Plan	59
V.1.1 Entre el voluntariado	59
V.1.2 Entre los socios	59
V.1.3 Entre las entidades colaboradoras	59
V.2 Acciones que promuevan su implantación en los ámbitos territoriales	60
V.3 Seguimiento y evaluación del Plan	60
V.3.1 Elementos cuantitativos	60
V.3.2 Elementos cualitativos	60
V.4 Recopilación sistematizada de información para la edición de un documento sobre buenas prácticas al finalizar el Plan	61

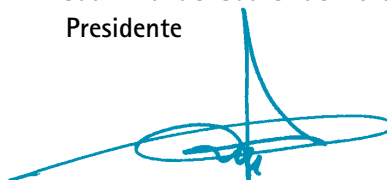
Cruz Roja es una organización de personas voluntarias

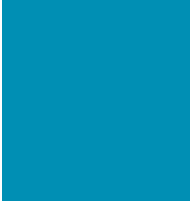
Cruz Roja es una organización de personas voluntarias. Que son la expresión máxima de un compromiso solidario libremente asumido que se manifiesta en el respeto y la defensa de los ideales del Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. El Voluntariado hace posible la acción de Cruz Roja, siendo su sello de identidad, su medio de continuidad y desarrollo y la base ideológica de la Institución.

Para Cruz Roja Española es fundamental contar con unos procesos de promoción, incorporación y participación del Voluntariado homogéneos y actualizados, que den respuesta a las necesidades de una adecuada gestión del voluntariado.

En este sentido el Plan de Voluntariado y Participación de CRE pretende ser el marco de referencia para las actuaciones que lleve a cabo la Institución en estos ámbitos. Está pensado para dar servicio a los Comités, Oficinas y Asambleas Locales de Cruz Roja, y fundamentalmente al voluntariado que en ellas se integra. Es un plan que se pretende sea eficaz y operativo, además de flexible, participativo, riguroso y realista.

Juan Manuel Suárez del Toro Rivero
Presidente





Introducción

El Plan de Voluntariado y Participación de Cruz Roja Española es el marco que define las acciones dirigidas a la participación social en la Institución, a su organización y coordinación en la misma.

La participación social —mediante el voluntariado o con aportaciones para el sostenimiento económico— son expresiones de la actividad de la sociedad civil, una muestra del deseo de realizar cambios sociales, de resolver por propia iniciativa ciudadana las desigualdades sociales o una aportación para contribuir al bienestar y seguridad general.

Detrás de esa participación se encuentra el respaldo de Instituciones como la nuestra, que se ve sujeta a las reglas naturales de los grupos de personas o estructuras participativas, y que además, han de evolucionar con el resto de la Sociedad, incluso a un mayor ritmo, de forma que puedan prever las nuevas demandas sociales e intereses en los tipos de participación de sus ciudadanos y ciudadanas.

El Plan no es otra cosa que una recopilación, reflexión y ordenación de conceptos, para luego marcar un rumbo y un método. Está pensado para dar servicio a las estructuras territoriales de Cruz Roja Española y al voluntariado que en ellas se integra, ya que, en definitiva, es en el voluntariado donde reside la razón de ser del Plan.

La dinámica seguida en nuestra organización, probablemente por el devenir de la actividad y por contar con personas vinculadas a nuestra organización por obligaciones legales, hizo que en ocasiones se relegara a un segundo plano el papel fundamental que ha de ejercer el voluntariado y otras fórmulas de compromiso social. Actualmente, Cruz Roja Española vive una etapa muy importante. La evolución sufrida en muy pocos años y los cambios sociales que aún se producen y que nos afectan muy directamente, nos permiten ocupar una situación privilegiada.

El Plan que estructura la participación social en Cruz Roja Española, se rige por una serie de principios que serán definitorios en su modelado y estructura, y se basa en experiencias anteriores, buscando, fundamentalmente flexibilidad, participación, rigurosidad, el compromiso y la motivación.

principios del plan

FLEXIBILIDAD. A lo largo del desarrollo del Plan no se ha dado por sentado ningún concepto previo. La realidad y el desarrollo del mismo hacen necesario tener cierta flexibilidad y adaptación.

PARTICIPACIÓN. El Plan ha sido desarrollado con las Oficinas Territoriales, contando con aportaciones contrastadas de su voluntariado, socios y técnicos, en definitiva, de las personas que de una manera u otra participan en las actividades y el sostenimiento de las mismas. Se presta especial atención no sólo a la actividad o acción, sino también a otras formas de participación, como son la vida asociativa y la participación en los órganos de gobierno de la Institución.

RIGUROSIDAD. Los antecedentes de iniciativas similares que nos permiten disponer del análisis en la evolución interna y social, la proximidad al ámbito territorial, con sus aportaciones de buenas prácticas, y el convencimiento de desarrollar un Plan que sea una herramienta útil, nos obliga a ser realistas y rigurosos en la construcción del Plan.

COMPROMISO. Más allá de la actividad en la que intervienen directamente y de las aportaciones materiales, las personas que de alguna manera se vinculan a Cruz Roja deben mantener un compromiso con los más vulnerables. El Plan tratará de potenciar la afinidad e identificación del voluntariado con nuestros Principios Fundamentales, ideales y filosofía de acción. En definitiva, se trata de que puedan sentirse responsables de lo que sucede en su entorno y ser protagonistas en sus soluciones.

MOTIVACIÓN. La motivación tiene una clara influencia en la permanencia del voluntariado, lo que implica mayores rasgos de calidad en su acción y su compromiso. Gracias al acopio de información y sugerencias recogidas ~~que~~ desde los ámbitos territoriales, el Plan recopila aspectos encaminados a la motivación de las personas vinculadas a Cruz Roja y a sus estructuras.

Sección I

CONTEXTO

- I.1. Antecedentes
- I.2. Perspectivas en la evolución de la participación social
- I.3. Modelos de voluntariado en otras Sociedades
Nacionales de Cruz Roja en la Unión Europea



I.1. Antecedentes

Si retrocedemos unos años, desde 1995, con las conclusiones de los diferentes grupos de trabajo que analizaron y realizaron propuestas entorno a la *Promoción del Voluntariado*, Cruz Roja Española ha ido poniendo en práctica diferentes acciones encaminadas al desarrollo de la participación social en nuestra Institución. Los grupos de trabajo antes mencionados, fueron desgranando su labor entorno a: *la acción voluntaria en Cruz Roja Española; orientaciones para facilitar la afiliación de voluntarios/as; y, orientaciones para la adscripción de los/as voluntarios/as a las actividades que desarrolla Cruz Roja Española*. Las conclusiones o propuestas más relevantes fueron las siguientes:

■ La acción voluntaria en Cruz Roja Española

Definía la metodología general de la acción voluntaria basada en: los Principios Fundamentales; los Principios y Fines del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja; los Fines y Objetivos de la Cruz Roja Española; las Resoluciones de la Asamblea General (la 3ª) y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española; la Solidaridad y Participación Social; y, por último, hacía hincapié en la acción voluntaria como una Intervención Grupal. Planteaba las bases metodológicas de la acción voluntaria, sustentadas en: la participación, la elaboración de perfiles de puestos de actividad, la sensibilización y captación, la acogida, la formación, la motivación, el fomento de la participación y de la toma de responsabilidades y, la promoción y reconocimiento, entre otras.

■ Orientaciones para facilitar la afiliación de voluntarios/as

Se establecieron los procedimientos para todo el proceso administrativo relacionado con la incorporación, permanencia y cese en la actividad de los voluntarios y voluntarias en Cruz Roja Española.

■ Orientaciones para la adscripción de los/as voluntarios/as a las actividades que desarrolla Cruz Roja Española

Se realizaron propuestas sobre los procedimientos a seguir para adecuar los diferentes perfiles de los puestos de actividad para el voluntariado en cada una de los planes de intervención de Cruz Roja Española, así como los itinerarios formativos para cada uno de los perfiles.

Como podemos ver, hoy, siguen siendo válidas la mayor parte de las conclusiones y propuestas que hace unos años se formularon. Desde entonces, los Planes -o herramientas similares- que se han desarrollado en Cruz Roja Española en materia de Voluntariado y Participación han ido enfocados hacia cuatro líneas de actuación: captación y sensibilización; incorporación, coordinación y seguimiento; coordinación con otras entidades; y, por último, participación del voluntariado y de los socios.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

CAPTACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- Dar a conocer el papel que Cruz Roja ejerce como espacio de participación ciudadana, comprometiéndose a la población en el desarrollo de su acción.
- Responder a las demandas de información sobre la Cruz Roja y la acción voluntaria en la misma, de forma adecuada y homogénea.
- Incorporar sectores de población cada vez más amplios, orientando las acciones de captación hacia colectivos sociales con baja presencia en Cruz Roja.

INCORPORACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- Adecuar la oferta y demanda de puestos de actividad voluntaria, priorizando la participación del voluntariado en todos los programas de la Institución.
- Desarrollar un proceso de incorporación sistematizado, corto y adecuado a cada realidad.
- Mejorar la eficacia y la eficiencia en la gestión del voluntariado.
- Favorecer los mecanismos de reconocimiento y motivación de la acción voluntaria.

COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES.

- Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía respecto al voluntariado.
- Participar en el diseño de políticas de voluntariado.
- Promover el trabajo en red con otras organizaciones de voluntariado.

PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO Y DE LOS SOCIOS.

- Desarrollar los canales de participación no formal del voluntariado en la Institución, de tal manera que se potencie la vida asociativa en Cruz Roja.
- Lograr una mayor implicación ideológica del voluntariado, para estructurar un colectivo aún más integrado y responsable, en torno a los Principios Fundamentales de Cruz Roja.
- Conseguir la implicación de los socios en las actividades propias de Cruz Roja; promoviendo una mayor presencia y participación activa del socio de Cruz Roja.

1.2. Perspectivas en la evolución de la participación social

La Comisión de las Comunidades Europeas en una de sus comunicaciones señala la diversidad en las causas que afectan al fenómeno de la exclusión social, dice, “... la evolución del sistema de valores, jalonada de progresos en materia de solidaridad colectiva, pero también del hundimiento de los valores de cohesión y de formas tradicionales de solidaridad...”, por lo que parece que hoy en día prima más la solidaridad colectiva, anónima y quizá, menos comprometida.

No obstante, las estadísticas nos indican que jamás tantas personas han participado en actividades solidarias. Por ello cabe pensar que en la sociedad seguimos teniendo un importante número de personas con capacidad de compromiso social pero que ven la participación directa y constante como un reto o compromiso excesivo.

Del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en su barómetro de mayo de 2001 (estudio 2419), podemos extraer una serie de datos que ratifican el argumento expuesto en el párrafo anterior. Así, ante la pregunta:

Cuando hay catástrofes naturales en el mundo, por ejemplo, terremotos, inundaciones, etc. se organizan campañas de ayuda para las zonas afectadas. ¿Suele Ud. dar alguna cantidad de dinero en estos casos?

El 54.1% de las personas encuestadas respondieron afirmativamente. Lo que demuestra una elevada disposición ante ese tipo de participación social, que no es simétrica cuando se trata de una acción más comprometida:

Además de dar dinero, existen otras formas de colaborar con las ONG. ¿Podría decirme si, durante el último año, ha colaborado Ud. con alguna organización de este tipo...?



El resultado fue que un 5.6% respondió afirmativamente, frente a 93.1% que respondió de forma negativa. O que el 93.2% de las personas encuestadas nunca han pertenecido a una ONG. No obstante, pese al bajo nivel de participación social, si hay buena predisposición a adquirir compromisos más activos:

¿Considera Ud. muy probable, bastante, poco o nada probable colaborar o volver a colaborar con una ONG en el futuro?

Un 54.6% de las respuestas indicaban que era muy probable o bastante probable. Y que, por otro lado, un 78.7% valora muy bien o bien las actividades y el trabajo que desarrollan las organizaciones no gubernamentales.

Ricardo Petrella¹ hace referencia a que es crucial ganar el compromiso social desde el factor ideológico: *“Se centra –haciendo referencia al compromiso social– en las ideas, las palabras, los símbolos, bases sobre las que se construyen visiones del mundo, nuestros sistemas de valores, y sobre los que se afirman y mueren nuestras expectativas, nuestros sueños, nuestras esperanzas y nuestras ambiciones”*.

Es preciso incidir en nuestro mensaje social basado en el compromiso personal. Robet Wuthnow² argumenta que: *“...No basta simplemente con estar motivado, como solemos decir; no es suficiente que nos hallemos en una situación que nos impulse a ser bondadosos, también debemos tener un modo de explicarnos a nosotros mismos y a los demás por qué hacemos lo que hacemos*.

En una sociedad individualista, en la que a veces el altruismo se considera anormal, es aún más importante que seamos capaces de justificarnos. Por lo tanto, un lenguaje de la motivación adecuado es una de esas intersecciones críticas en las que se entrecruzan el individuo y la sociedad:

“Ser capaces de explicar por qué es tan importante para nuestra identidad, como cultura, como para nuestro sentido de la propia personalidad en tanto que individuos”.

Por ello hay que hacer llegar a los ciudadanos y ciudadanas que tienen que sentirse responsables de lo que sucede en su entorno y ser protagonistas en sus soluciones. Y para ello, tendremos que hacer ver que ese entorno menos favorecido está muy cerca y que ellos y ellas puedan hacer algo por cambiarlo; y por otro lado, el “beneficio” que su acción les reportará, que no es otro que ser los protagonistas del cambio.

Las perspectivas en la evolución de la participación social, vendrán determinadas por aspectos que día a día van cobrando mayor protagonismo en la problemática de la exclusión social.

La globalización de las crisis y requerimientos humanitarios. Se corre el riesgo de que la población se vea saturada, o que vean cumplidas sus expectativas de participación social, con un simple gesto puntual y esporádico como es el de realizar una donación a demanda de los llamamientos que se generan en las crisis humanitarias.

La influencia que ejercen las nuevas tecnologías de la información. Su fusión con los medios de comunicación social de grandes masas, su mayor accesibilidad por parte de la población más favorecida y, el surgimiento de un nuevo analfabetismo tecnológico, incrementará más las diferencias entre los más y los menos favorecidos. Un símbolo de inclusión o exclusión será estar conectados a la red Internet. En una sociedad en la que participar en el intercambio, la información y el poder, las oportunidades y el éxito social, la retribución laboral y la prosperidad están asociados con las nuevas tecnologías de la información.



¹ Ricardo Petrella. (Italia) Consejero de la Comisión Europea. Profesor de la Universidad Católica de Lovaina.

² Robet Wuthnow (EE.UU) es profesor de sociología de la universidad de Princeton



La tasa de crecimiento vegetativo de la población.

Evolucionamos hacia una sociedad más envejecida que requerirá más esfuerzo en su sostenimiento. Serán menos los que trabajen y trabajarán menos tiempo, creándose nuevas necesidades de ocupación del tiempo de ocio.

La acogida de personas emigrantes e integración de otras culturas. El fenómeno de la inmigración seguirá incrementándose de forma progresiva. Habrá que establecer mecanismos y estructuras de acogida e integración de personas que llegan a nuestro país, así como fomentar los valores de la diversidad cultural.

La concentración de la población en grandes núcleos urbanos. Además de los consabidos problemas medioambientales que generan la concentración de seres humanos en las grandes urbes, habrá que tener en consideración la situación que se generará en el medio rural con la población envejecida, en ocasiones dispersa, y con más dificultades que los residentes en las grandes urbes, para el acceso a servicios.

Las nuevas tendencias económicas, su internacionalización y la agudización de la competencia.

Están tomando protagonismo dentro del sistema de los servicios y en el mercado laboral. La elevación de los niveles educativos, también conlleva mayor especialización profesional, que no siempre se encuentra al alcance de todas las personas.

Alain Touraine³ utiliza la metáfora de una nave para describir la situación hacia la que evoluciona la sociedad actual: *“Estamos embarcados en una sociedad formada por tres grupos. Los pilotos, grupo poco numeroso, de aquellos que no mandan, sino que responden a las incitaciones del mercado. Los pasajeros, que son consumidores al mismo tiempo que miembros de la tripulación. Y los restos del naufragio que han sido arrastrados por la tempestad o lanzados al mar como bocas inútiles o sobrantes”*.

Entre otros, los aspectos antes descritos van a influir mucho en las nuevas formas de participación de la sociedad en nuestra Institución. Tendremos que ser capaces de incorporar la figura de la ayuda mutua en el ámbito rural, de utilizar las nuevas tecnologías de la información para ejercer un voluntariado no presencial, de incorporar la diversidad cultural en nuestro voluntariado, de favorecer la “ayuda entre iguales”, de hacer más atractiva la acción voluntaria, de especializar nuestra acción en aquellos proyectos que desarrollemos, de aprender a abandonar proyectos innecesarios, y de agrupar y coordinar esfuerzos entre nosotros y con otras organizaciones.

³ Catedrático de Sociología (Francia)

I.3. Modelos de voluntariado en otras Sociedades Nacionales de Cruz Roja en la Unión Europea

Los modelos de voluntariado entre las Sociedades Nacionales cuyos países son miembros de la Unión Europea, están influidos por varios factores, tales como: El modelo socio económico del Estado y el Sistema organizativo o de gestión.



Algunas características generales son las siguientes:

- Problemas para contar con voluntariado más joven y masculino.
- Es complicada la captación de nuevas personas y también lo es mantenerlas vinculadas a la organización.
- Una gran parte de ellas tienen un proceso de incorporación más o menos estructurado y disponen de un sistema de formación o entrenamiento del voluntariado.
- También disponen de sistemas de reconocimiento al voluntariado; aunque limitados a las fórmulas ya conocidas (condecoraciones, diplomas, certificados, reconocimientos públicos, felicitación de cumpleaños...)
- Sin embargo, son pocas las Sociedades Nacionales que contemplan o sistematizan la participación del voluntariado más allá de su actividad. Es escasa la presencia en el momento de la detección de necesidades sociales, en el diseño de actividades y su posterior evaluación.

Por último, se encuentran los factores individuales:

Es aquí donde se da mayor simetría entre las Sociedades Nacionales, pese a la diversidad cultural que se puede dar entre las personas residentes en los estados del sur, centro y norte de la Unión Europea. Hay aspectos comunes entre el voluntariado: por ejemplo, en todos los casos los mejores resultados en cuanto a captación se refiere, son obtenidos cuando el voluntariado hace difusión de su acción entre las personas de su entorno diario.

Por otro lado, el nivel de satisfacción de las necesidades básicas de las personas es proporcional al interés por ejercer el voluntariado, es decir, a mayor estabilidad personal socio económica, más posibilidades de que la personas deseen ejercer el voluntariado

Sección II

MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

- II.1. Misión del Plan en el marco de los dictámenes de la IV Asamblea General y del Plan de Acción de CRE 1999-2003; su revisión y actualización en el 2004
- II.2. Objetivo general
- II.3. Objetivos específicos
 - II.3.1. Captación y sensibilización
 - II.3.2. Gestión y coordinación
 - II.3.3. Acción territorial
 - II.3.4. Vida asociativa y participación
 - II.3.5. Formación
 - II.3.6. Compromiso institucional
 - II.3.7. Participación en foros externos de promoción del voluntariado



II.1. Misión del Plan en el marco de los dictámenes de la IV Asamblea General y del Plan de Acción de Cruz Roja Española 1999-2003; su revisión y actualización en el 2004

La Estrategia 2010 para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja define que para mejorar la vida de las personas vulnerables *movilizaremos el poder de la humanidad*, y, el poder de la humanidad no es otro que la acción de las personas vinculadas al Movimiento Internacional. En consecuencia el cometido del Plan ha de ser el de la *movilización de la sociedad para participar de las acciones que desarrolla Cruz Roja Española*.

Esta Misión se aprecia de forma más concreta en los acuerdos adoptados en la IV Asamblea General de Cruz Roja Española: **Aumentar el reconocimiento y la consolidación del papel del voluntariado en la Institución**; y, en nuestro Plan de Acción 1999-2003. Si bien la pervivencia del Plan de Voluntariado y Participación abarca un periodo de tiempo más amplio, convendrá realizar una evaluación y readecuación del mismo periódicamente.

II.2. Objetivo General

Promover la participación voluntaria de las personas en los diferentes proyectos que desarrolla Cruz Roja Española; la difusión de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja como filosofía de acción; y, participar en el sostenimiento de la Institución para el cumplimiento de sus cometidos.

II.3. Objetivos específicos

II.3.1. CAPTACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía, realizándose tanto lo imprescindible del voluntariado, como la importancia del compromiso social que inmediatamente se adquiere con el mismo. Además, diversificar el perfil del voluntariado, buscando mayor implicación de sectores menos representados actualmente en nuestra institución.
- Ser referencia de la infancia y juventud comprometida socialmente y con inquietudes para desarrollar la solidaridad con colectivos desfavorecidos. Jugando un papel fundamental en ello Cruz Roja Juventud.

II.3.2. GESTIÓN Y COORDINACIÓN

- Adecuación de la oferta y la demanda de puestos de voluntariado en función de las demandas sociales, teniendo en cuenta aspectos como el personal necesario, los tiempos medios de dedicación mínima, los perfiles, fijando criterios específicos por programas y proyectos.

Poseer información precisa sobre las necesidades y perfiles necesarios de nuevos voluntarios.

- Desarrollar un proceso de incorporación y gestión sistematizado mejorando la eficacia y la eficiencia, ajustado en el tiempo y adecuado a cada realidad que garantice que todo ciudadano que desee integrarse en Cruz Roja pueda participar en los programas y proyectos que se lleven a cabo.
- Reducir los tiempos de espera entre su llegada a la institución y la incorporación a una actividad concreta.

- Mejorar la eficacia y la eficiencia de la gestión del voluntariado, teniendo en consideración la coordinación entre las acciones a llevar a cabo por el voluntario y su disponibilidad horaria, fomentando el fácil acceso a la formación inherente a las actividades que desarrolle el voluntariado, contemplando en la fase de evaluación de los proyectos aspectos relacionados con la gestión del voluntariado, con aportaciones directas de las personas implicadas, dirigidas a recoger información sobre su grado de satisfacción personal, dificultades encontradas para el desarrollo de su labor y propuestas de mejora.
- Mejorar la coordinación entre los Planes de voluntariado y los de intervención, para sincronizar los aspectos relacionados con la eficacia y la eficiencia, incluidos los del párrafo anterior; con los departamentos, donde los voluntarios y las voluntarias han de encontrar facilidades para resolver aspectos administrativos inherentes a su relación con la Cruz Roja; con Comunicación e Imagen, para que el voluntariado de Cruz Roja pueda prestar su imagen a las noticias de actividades, de forma que la información sea más próxima e inmediata, y convertir al voluntariado en la imagen social de la Institución.
- Potenciar las estructuras supralocales sobre la base de rentabilizar los procesos de incorporación y formación de voluntarios.

II.3.3. ACCIÓN TERRITORIAL

- Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener en la Institución, favoreciendo su capacitación para una adecuada gestión del mismo.

II.3.4. VIDA ASOCIATIVA Y PARTICIPACIÓN

- Desarrollar los canales de participación no formal del voluntariado de la Institución, de tal manera que se potencie una vida asociativa más coherente con el actual ambiente social en el que se contextualiza la acción del voluntariado.
- Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia del voluntariado y de los socios con la Institución, difundiendo los valores y Principios que marcan nuestra forma de trabajo, además de favorecer vínculos de unión, contacto o relación con otros miembros de Sociedades Nacionales.
- Desarrollar proyectos que revaloricen la figura de los voluntarios y los socios como modelo de participación social, utilizando campañas específicas y buscando su protagonismo en la información que se genere desde Cruz Roja, relacionando siempre la difusión de actividades con personas que pertenecen a Cruz Roja.
- Asegurar un espacio de actividad y participación específico para los voluntarios y voluntarias en todos los proyectos que desarrolle Cruz Roja Española y en todas y cada una de las fases de los mismos (IFEE).
- Proporcionar espacios físicos adecuados en los que los voluntarios puedan relacionarse, de cara a facilitar el desarrollo de los procesos grupales.



II.3.5. FORMACIÓN

- Facilitar el acceso a la formación estableciendo criterios metodológicos comunes, para adecuarla a los nuevos ámbitos de intervención.
- Utilizar la formación como recurso para la motivación de nuestros voluntarios y voluntarias, siendo la misma una forma de prepararles para desarrollar con calidad su trabajo, estableciendo un sistema graduado y progresivo de capacitación que facilite su participación en las actividades formativas.
- Concretar acuerdos de ámbito estatal o territorial con entidades ajenas a Cruz Roja, que reconozcan o contemplen como méritos nuestras acciones formativas, utilizando la formación como forma de encuentro entre voluntarios de diferentes proyectos y ámbitos; entre socios y voluntarios.

II.3.6. COMPROMISO INSTITUCIONAL

- Lograr una mayor implicación ideológica del voluntario para estructurar un colectivo más integrado y responsable, en torno a los Principios Fundamentales de Cruz Roja y con las personas con las que trabajamos.
- Favorecer los mecanismos de reconocimiento de cara a reforzar el sentimiento de pertenencia a la institución.

II.3.7. PARTICIPACIÓN EN FOROS EXTERNOS DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO

- Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado en la Sociedad, manteniendo siempre nuestros valores, Principios y modelo de gestión.
- Participar de las acciones cuyo denominador sea el reconocimiento de la acción voluntaria, la formación de los voluntarios y voluntarias, la investigación de nuevas formulas de participación social y de coordinación entre entidades, etc.

Sección III

ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO

- III.1. Nuestro entorno: el ámbito externo e interno
 - III.1.1. Captación y sensibilización
 - III.1.2. Incorporación, coordinación y seguimiento
 - III.1.3. Participación del voluntariado y de los socios
 - III.1.4. Aportaciones y propuestas
 - III.1.4.1. Captación y sensibilización
 - III.1.4.2. Incorporación, gestión y coordinación
 - III.1.4.3. Formación
 - III.1.4.4. Participación
- III.2. Situación en otras Sociedades Nacionales de la Unión Europea
 - III.2.1. La participación social
 - III.2.2. La captación y permanencia
 - III.2.3. El valor económico estimado



III.1. Nuestro entorno: el ámbito externo e interno

Cuantitativamente, el incremento de la participación social en Cruz Roja Española ha sido progresivo y constante. Respecto del voluntariado, podemos decir que se produce un crecimiento coincidiendo con el desarrollo de los nuevos programas de intervención social. El número de voluntarios creció desde los 92.962 en el año 1990, a 148.613 en 2000. Por otro lado, 630.040 personas o entidades participaban en Cruz Roja Española como socios.

Cuantitativamente la proporción de la participación social en Cruz Roja Española por comunidades autónomas es la siguiente:

Participación social en Cruz Roja Española					
Comunidad	Población	Voluntariado	%	Socios/as	%
Andalucía	7.236.459	26.481	0,366	49.758	0,688
Aragón	1.183.234	11.091	0,937	40.275	3,404
Asturias	1.081.834	4.920	0,455	9.184	0,849
Baleares	796.483	2.266	0,285	2.818	0,354
Canarias	1.630.015	7.431	0,456	38.927	2,388
Cantabria	527.137	1.901	0,361	5.028	0,954
Castilla la Mancha	1.716.152	7.921	0,462	33.456	1,949
Castilla y León	2.484.603	15.681	0,631	56.218	2,263
Cataluña	6.147.610	12.814	0,208	120.036	1,953
Extremadura	1.069.419	11.304	1,057	13.401	1,253
Galicia	2.724.544	8.665	0,318	23.313	0,856
La Rioja	263.644	1.468	0,557	10.353	3,927
Madrid	5.091.336	5.297	0,104	82.278	1,616
Murcia	1.115.068	3.869	0,347	11.333	1,016
Navarra	530.819	2.187	0,412	7.536	1,420
País Vasco	2.098.628	8.166	0,389	18.362	0,875
Valencia	4.023.441	16.150	0,401	105.914	2,632
Ceuta	72.117	351	0,487	1.621	2,248
Melilla	60.108	650	1,081	229	0,381
TOTAL	39.852.651	148.613	0,373	630.040	1,581

Fuentes: Censo Cruz Roja Española a 31-12-2000 / I.N.E. Censo población 1998

Es significativo que en casi todas las provincias el número de voluntarios supera al de voluntarias.

Este tipo de información de participación social relativa por provincia, puede ser una de las herramientas que muestren la evolución territorial del Plan de Voluntariado y Participación, siempre que partamos de un censo debidamente actualizado, podremos tener una referencia comparada.

Para hacer un sencillo análisis interno respecto a **captación y sensibilización; incorporación, coordinación y seguimiento; y, participación del voluntariado y socios** se ha pretendido obtener la información no sólo entre los técnicos, también han participado socios y especialmente voluntarios. Para ello, se hizo circular un cuestionario por

todas las oficinas territoriales de Cruz Roja Española, con un muestreo de 500, y obteniendo respuesta de 407 personas, de las que el 57.2% eran voluntarias, el 10.8% socias, el 16.2% personal laboral, y el 15.8% restante personas que tenían varias afiliaciones (voluntario y socio, personal laboral y socio, etc.) De forma complementaria, se realizaron varios grupos de discusión en las comunidades autónomas de Castilla y León, Cataluña y Galicia. Además de tener en consideración el tipo de vinculación existente con Cruz Roja y el ámbito geográfico y urbano, también se buscó diversidad en cuanto al tiempo de permanencia en la Institución, así el 18.7% presentaba una antigüedad de entre 1 y 2 años, el 15.2% entre 2 y 3 años, el 60.7% más de tres años y un 5.4% que no sabe o no contesta.

III.1.1. CAPTACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La figura del responsable de la atención o información al nuevo voluntario, con todas sus formas o variables, existe en un 90.5% de los ámbitos pulsados.

Un 63.9% manifiesta que en su territorio se realizan campañas de captación dirigidas a algún tipo de población específica. Especialmente hacia las personas mayores y los estudiantes.

Respecto al sistema utilizado para la captación hay gran dispersión, no obstante el 14.8% indica que utiliza los medios de comunicación social.

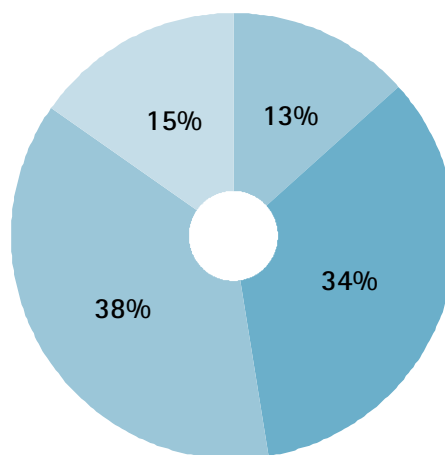
Por otro lado el 94.8% indican que en sus asambleas existe información escrita, en soportes similares a folletos, sobre la actividad de Cruz Roja y las diferentes posibilidades de participación del voluntariado en las mismas.

III.1.2. INCORPORACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Así como existen de manera más o menos generalizada folletos con información general, el número de encuestados que confirman la existencia de un catálogo de proyectos, donde se explique con detalle las diferentes actividades de participación del voluntariado y se actualice de manera regular, supone el 67.7%.

Respecto a la firma de compromiso de actividad voluntaria, el 57.9% expresan que sí se detallan en el formulario o documento correspondiente las actividades a realizar y su tiempo de dedicación. No obstante, destaca que el 32.6% dan una respuesta negativa, y que la renovación del compromiso de actividad se realiza al iniciar la misma en un 43.9%, de forma anual un 3.3% o cada dos años el 1.9%, repartiéndose el resto del porcentaje entre otros períodos de tiempo o respuestas en blanco o que desconocen la cadencia de la renovación.

Resulta destacable que el 56.3% de los voluntarios y voluntarias tienen su primera entrevista en un período inferior a 6 días. Los 86 voluntarios que han realizado la entrevista en un plazo superior, lo achacan a dificultades como: incompatibilidad horaria 10.5%, lista de espera 9.3%, burocracia 5.8%, exceso de carga de trabajo del personal que ha de realizar la entrevista o el hecho de no ser atendidos 8.1%, y, entre otros porcentajes, destaca que el 61.6% no sabe o no contesta los motivos de la tardanza en mantener la primera entrevista.



- Antes de 15 días
- Antes de 1 mes
- Entre 1 y 2 meses
- Ns/nc

El 13.3% de los voluntarios y voluntarias participantes han recibido la Formación Básica Institucional dentro de los primeros 15 días, mientras que el 37.2% lo hacen entre el primer y segundo mes de su llegada a Cruz Roja. Hay que resaltar que un 45.3% manifiestan que la mayor dificultad que encuentran para no recibir antes la F.B. I. es que han de esperar a que se cubran las plazas de participantes para poder realizar el curso, y por otro lado, el 16.1% también alude la falta de formadores.

Siguiendo con la Formación Básica Institucional, un 42.9% afirma que se pudo optar por otras alternativas en el caso de retrasarse dicha formación; formación mínima en el departamento 40.3%, esperar a otra convocatoria 9.4%, mediante manuales 6.3%, formarse en otra asamblea 2.5%, reuniones informativas 2.5%, otras fórmulas el 13.8% y por último hay un 25.2% que no responden o no saben.

Dificultades	%
Ninguna	27.7%
Pocos cursos	9.0%
Horarios	6.0%
Cubrir plazas F.B.I.	1.6%
Personal no cualificado	0.5%
Otros	6.3%
NS/NC	48.9%
TOTAL	100.0%
Dificultades surgidas en el proceso formativo	

En relación con las dificultades que les han surgido a lo largo del proceso formativo, un 27.7% no han tenido ninguna y un 48.9% no contesta a la pregunta, por lo que se deduce que no parece haber dificultades.

Respecto a la duración general del proceso de incorporación al 63% les parece corto frente a un 31% a los que este período les parece largo.

Respecto a la definición de las actividades que pudieran realizar los voluntarios y voluntarias en los proyectos, el 76.1% afirma que se encuentran bien detalladas, aunque también es significativo que un 17.4% no tiene claro qué actividades pueden o deben desempeñar.

También, y siguiendo con las actividades, un 62% considera que se realiza el seguimiento de la actividad de los voluntarios y voluntarias, el porcentaje de satisfacción de los mismos es igual al anterior.

Además se les pidió que detallaran los aspectos que consideraban más relevantes del ámbito de seguimiento destacando que un 28.7% se realiza dentro del departamento.

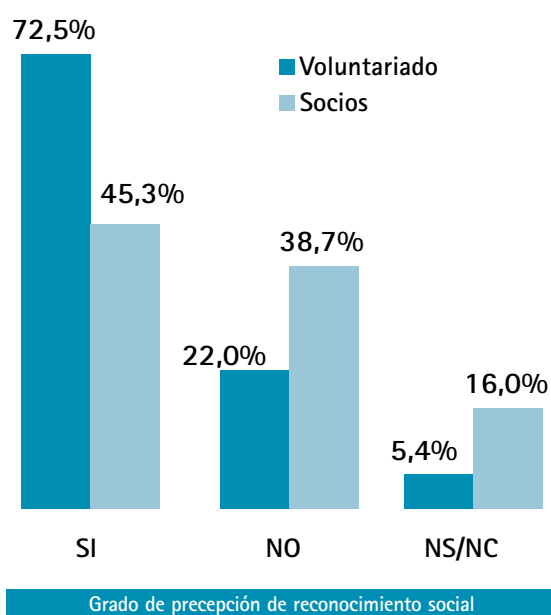
III.1.3. PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO Y DE LOS SOCIOS.

La participación del voluntariado en las diferentes fases de los proyectos, ha sido otro de los aspectos que hemos consultado. El número de respuestas es superior al de las encuestas por ser una pregunta con varias opciones de elección.

Fases	frecuencia	% casos*
Detección y análisis	114	15.70%
Planificación	152	20.90%
Ejecución	291	40.00%
Evaluación	155	21.30%
Otros	16	2.20%
TOTAL	728	100.00%
* Porcentaje según el número de respuestas.		
Participación de los voluntarios en las fases de los proyectos		

Centrándonos en la vida asociativa, un aspecto importante es la disposición de un espacio físico que sirva como lugar de encuentro entre el voluntariado. El 76.6% responden que sí pueden contar con un lugar similar frente a un 17.1% que no tienen dicho espacio. Por otro lado el 70.2% del voluntariado conoce la existencia de un equipo o personas responsables de estimular la vida asociativa. Con los socios no ocurre lo mismo, un 16% conocía algún referente que promoviera acciones dirigidas a favorecer la vida asociativa. Nos encontramos la misma dicotomía entre voluntarios y socios al hacer referencia a este tipo de actividades; por una parte, el 69.5% de los voluntarios participan en dichas actividades, mientras que el porcentaje de socios disminuye hasta situarse en un 17.3%.

Respecto al reconocimiento público del papel del voluntariado de Cruz Roja existe un grado elevado de percepción de que sí se produce, el 72.5%; mientras que un 22.0% no se sienten satisfechos con el reconocimiento a su labor. Por otro lado, y siguiendo con el reconocimiento público, un 45.3% de los socios cree que su contribución sí es reconocida frente a un 38.7% que opina que no son valorados.



Un 67.6% responde que en su ámbito se realizan reuniones periódicas para facilitar información general y contrastar opiniones. Sobre la forma en que se realizan las reuniones hubo 478 contestaciones por ser posible más de una opción.

Ámbito	frecuencia	% respuestas*
Proyecto	98	20.50%
Programa	152	31.80%
Área	81	16.90%
Colectivos	31	6.50%
Reuniones generales	94	19.70%
Otros	22	4.60%
TOTAL	478	100.00%

* % según el número de respuestas.

Ámbitos de sesiones informativas para los voluntarios

Tanto voluntarios como socios consideran que existen canales de información con la Institución (91.9% y 76% respectivamente). Los canales de información de los voluntarios son, según el número de respuestas, el tablón de anuncios con un 60.2% y el boletín informativo con el 20.6%. Los socios recurren más al boletín informativo, 53% y a través de otros canales el 33.3%.

III.1.4. APORTACIONES Y PROPUESTAS.

Tanto en el cuestionario como en los grupos de discusión se planteó una pregunta abierta para que cada persona que colaboró en el análisis pudieran hacer una única propuesta, encaminada a mejorar la partición social en Cruz Roja. La síntesis de sus propuestas realizadas se agrupan en los siguientes seis bloques.



Propuestas de mejoras en la gestión

Bloque [nº de aportaciones]	% sobre el bloque	% sobre el total
MOTIVACIÓN [50]		
Mayor reconocimiento a voluntarios y socios	64.00%	14.10%
Incentivar y motivar al voluntariado	20.00%	4.41%
INSTITUCIONAL [39]		
Mejorar redes de canales de comunicación	33.34%	5.73%
Mayor información a voluntarios y socios	30.78%	5.29%
FORMACIÓN [11]		
Un proceso formativo más extenso	45.46%	2.20%
Agilizar el acceso a la formación	27.27%	1.32%
PARTICIPACIÓN [56]		
Mayor vida asociativa. Encuentros voluntarios / socios	53.56%	13.22%
Facilitar más la participación de voluntarios y socios	21.43%	5.29%
Mayor participación de voluntarios y socios en la toma de decisiones	21.43%	21.43%

Como ya se menciona en un apartado anterior del Plan, para la recopilación de información y toma de contacto con las personas vinculadas a los ámbitos territoriales (voluntariado, socios y técnicos), se desarrollaron diferentes grupos de discusión cuyo contenido fue similar al de las encuestas. A continuación detallaremos aquellos aspectos más relevantes aportados con ambos métodos.

III.1.4.1. Captación y sensibilización

Hacen una valoración positiva de los medios de comunicación social como fórmula más apropiada para difundir el papel que desarrolla el voluntariado y los socios en Cruz Roja.

Resaltan que nuestra organización ha de redoblar los esfuerzos por captar nuevos grupos sociales con baja presencia entre el voluntariado. Creen que los “usuarios” pueden llegar a ser excelentes voluntarios.

Manifiestan cierto desencanto por las condiciones de acceso a Cruz Roja y la lentitud, que en ocasiones, impone la organización.

Todos indican que es un punto fuerte el sentimiento de pertenencia a Cruz Roja, sus Principios y valores, sentimiento que hay que difundir más entre los voluntarios y socios.

Aunque en menor proporción, hay personas que subrayan la necesidad de lanzar mensajes a la sociedad de que toda persona con sensibilidad social tiene lugar en Cruz Roja.

Algunos de los participantes comentan que en ocasiones hay dificultad para entender bien los Principios de Cruz Roja, especial el de Neutralidad.

Hay algunas experiencias muy interesantes sobre formas de enlazar a los voluntarios con los socios. Por ejemplo, la iniciativa del Centro de Atención Telefónica, que en principio estaba dirigida a la venta de boletos del Sorteo del Oro entre los socios, demostró que las llamadas realizadas por los voluntarios y voluntarias daban pie a establecer conversaciones con los socios sobre nuestras actividades, algo que valoraron muy positivamente tanto los socios como los voluntarios.

III.1.4.2. Incorporación, gestión y coordinación

Los datos que aportan los dos métodos seguidos (encuesta y grupos de discusión) indican que la Formación Básica Institucional no parece muy interesante y motivadora para los nuevos voluntarios y voluntarias, que en ocasiones es un proceso meramente administrativo. Proponen que tengan un carácter más personal donde los voluntarios con más experiencia puedan trasladar sus vivencias.

Según sus indicaciones carecemos de seguimientos de la acción de los voluntarios personalizada, de forma que no sea un trámite “frío”, y demandan sentirse más apoyados y motivados. Algo que contrasta cuando la recepción de las personas que desean hacerse voluntarias es realizada por voluntarios, pues se crea un ambiente muy motivador.

En ocasiones ven dificultades para que una nueva persona se integre en las actividades, pues se crean grupos poco permeables y acogedores.

Creen que es enriquecedor que responsables de diferentes departamentos programas o proyectos colaboren en la práctica y formación del voluntariado. Los cursos pueden ser un excelente punto de encuentro y relación entre técnicos, voluntarios de reciente incorporación y voluntarios con más experiencia.

La información que reciben los socios y voluntarios ha de ser más personalizada y cercana sobre las personas que realizan los diferentes proyectos, la definen como una información con “caras y poca estadística”.

Hay preocupación porque los socios conozcan la labor de los voluntarios, creen que es una forma de que las personas que aportan una cantidad económica vean convertidas sus aportaciones en actividades.

III.1.4.3. Formación

Hay un sentimiento general de satisfacción con la formación recibida, creen que es de calidad. No obstante demandan más reciclaje y prácticas que puedan compatibilizar con sus horarios.

Creen que el profesorado no se encuentra suficientemente formado o motivado para trasladar la llamada “cultura institucional”.

Proponen establecer una formación modular, más especializada, ágil y vivencial.

Plantean que el tiempo de la formación sea también un espacio para el encuentro entre voluntarios.

III.1.4.4. Participación

Todos coinciden en que el trabajo entre técnicos y voluntarios es necesario y enriquecedor.

Hay que incentivar y favorecer el intercambio de voluntarios entre ámbitos y proyectos. Crear una cartera de intercambios.

Piensen que es en la ejecución de las actividades donde más participan los voluntarios.

Proponen crear foros donde resolver angustias personales relacionadas con la acción voluntaria.

Creen que sería bueno habilitar instrumentos para recoger la opinión externa sobre nuestras actividades.

Ponen de manifiesto que el fomento de toda participación ha de estar impulsado por los técnicos que trabajan en los proyectos, que ha de ir de forma ascendente en la estructura.

Creen que se necesita un plan que concrete prácticas o criterios de trabajo mínimos para la gestión del voluntariado en todas las provincias, que incluya la participación mínima de los técnicos hacia la participación y el voluntariado —el presente Plan—.

III.2. Situación en otras Sociedades Nacionales de la Unión Europea

En el apartado 2.3 de la Sección I se hace referencia a algunos aspectos de la situación del voluntariado en las Sociedades Nacionales de la Unión Europea.

III.2.1. LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

Cuantitativamente, existe una disminución del número de voluntarios y socios pertenecientes al Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

III.2.2. LA CAPTACIÓN Y LA PERMANENCIA

Como en nuestro caso, un gran número de voluntarios son captados haciendo correr la voz, por lo que el término *“no hay campaña de captación más persuasiva que un voluntario convencido”* sigue siendo aplicable en nuestros días. No obstante hay coincidencia en que en las sociedades occidentales (caso de la U. E.) hay que buscar otras redes de captación que sigan siendo directas, que transmitan confianza y proximidad al ciudadano que pudiera interesarse por ser voluntario, cobrando fuerza como método de captación, el establecimiento de relaciones y acuerdos con el mundo empresarial. Las campañas de captación generalistas -“hazte voluntario...”- han demostrado ser menos efectivas que las dirigidas a un público específico y con propuestas de participación en proyectos concretos.

Si la captación es un factor importante, no lo es menos conseguir incrementar el tiempo de permanencia activa de los voluntarios en nuestra organización.

Siendo conscientes que es difícil conseguir un compromiso mayor a tres años entre un número sustancial de personas, parece que se mejora ese objetivo al potenciar el sentimiento de identificación social, es decir, si los voluntarios establecen lazos de amistad con otros voluntarios se desarrolla un sentimiento de responsabilidad con el proyecto donde trabajan, con la Cruz Roja y con sus amigos.

No hay duda que el mejor método para detonar esa relación de amistad es la llamada vida asociativa, las actividades paralelas a su participación en un proyecto concreto y las de ocio, siempre vigilando que no se produzcan grupos excesivamente impermeables que no den acceso a nuevos voluntarios.

III.2.3. EL VALOR ECONÓMICO ESTIMADO

Muchas Sociedades Nacionales integrantes de la U. E. consideran tiempo y trabajo voluntario como un valor financiero. Lo utilizan para demostrar la cofinanciación de los proyectos y como argumento ante los donantes y financiadores de lo importante que es invertir en captación y gestión de voluntariado.

Sección IV

EJES DE ACTUACIÓN Y RESULTADOS PREVISIBLES

- IV.1. Matriz de implementación transversal
- IV.2. Ejes de actuaciones
 - IV.2.1. Eje I. Información
 - IV.2.2. Eje II. Diagnóstico y asesoramiento
 - IV.2.3. Eje III. Proceso de Promoción, Incorporación y Participación
 - IV.2.4. Eje IV. Formación para la acción, formación para la motivación
- IV.3. Cronograma del Plan



IV.1. Matriz de implementación transversal

Los ejes de actuación del plan han sido establecidos de manera que tengan una incidencia transversal en los objetivos marcados para el Plan. La tabla adjunta es una orientación sobre su incidencia.

OBJETIVOS	Eje/s	Apartado/s
CAPTACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía...	I	IV.2.1.1.
Adecuación de la oferta y la demanda de puestos de voluntariado...	III	IV.2.3.1.
Desarrollar un proceso de incorporación y gestión sistematizado...	II – III	IV.2.2.1. – IV.2.3.2.
Mejorar la coordinación entre las áreas de la organización...	I – III	IV.2.1.2. – IV.2.3.3.
Potenciar las estructuras supralocales...	I – III	IV.2.1.3. – IV.2.3.4.
ACCIÓN TERRITORIAL		
Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado...	I – IV	IV.2.1.4. – IV.2.4.1.
VIDA ASOCIATIVA Y PARTICIPACIÓN		
Desarrollar los canales de participación no formal...	I – IV	IV.2.1.5. – IV.2.4.2.
Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia...	III – IV	IV.2.3.5. – IV.2.4.3.
Desarrollar proyectos que revaloricen la figura de los voluntarios y los socios...	I – II	IV.2.1.6. – IV.2.2.2.
Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos...	II – III	IV.2.2.3. – IV.2.3.6.
FORMACIÓN		
Facilitar el acceso a la formación estableciendo criterios metodológicos comunes...	IV	IV.2.4.4.
Utilizar la formación como recurso para la motivación...	I	IV.2.1.7.
COMPROMISO INSTITUCIONAL		
Lograr una mayor implicación ideológica del voluntario...	I – IV	IV.2.1.8. – IV.2.4.5.
Favorecer los mecanismos de reconocimiento al voluntariado y socios...	I – IV	IV.2.1.9. – IV.2.4.6.
PARTICIPACIÓN EN FOROS EXTERNOS DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO		
Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado...	III – IV	IV.2.3.7. – IV.2.4.7.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.1 Eje I. Información

IV.2.1.1. Aumentar el grado de sensibilidad de la ciudadanía.

Actuaciones:

- Realizar acciones, como por ejemplo: artículos en la revista de Cruz Roja, en el portal de Internet; conferencias; edición de un manual de comunicación para voluntarios... que promueva entre voluntarios y socios su participación en la divulgación de las carencias sociales de su entorno, contribuyendo a descubrir prejuicios y a estimular nuevas mentalidades y actitudes, así como invitando al compromiso con la participación social.
- Incluir en la formación que recibe el voluntariado un apartado dedicado a la sensibilización y dotación de ciertas habilidades que les permitan ejercer un papel activo para trasladar a la sociedad la importancia de su trabajo y compromiso social.
- Realizar actividades de ámbito provincial (por ejemplo: campañas telefónicas) en la que sean los voluntarios los que tomen contacto con socios de nuestra organización, con el fin de informarles sobre su trabajo y la importancia de su contribución económica.
- Utilizar el portal de Cruz Roja Española como punto de encuentro entre el voluntariado y los socios, y entre éstos y la sociedad.

Resultados previsibles:

- Hacer más estables las cuotas de los socios que hubieran mantenido contactos con los voluntarios.
- Mayor satisfacción de los voluntarios por el reconocimiento de su labor gracias a la aproximación a los socios.
- Más interés de los socios por establecer otro tipo de relaciones con la Cruz Roja, más allá del abono de sus cuotas.
- Ligero incremento del número de socios y voluntarios por el efecto difusor y de expansión que produciría la aproximación entre ambos, y que conllevaría un mayor y mejor conocimiento de la organización.
- Incremento del número de accesos a nuestro portal en Internet y a la utilización de los recursos que en él se exponen.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.1.2. Mejorar la coordinación con otros Planes de la organización.

Actuaciones:

- Crear en los planes de formación contenidos específicos sobre cultura y dinámica de la información interna.
- Asegurar que la implantación de los sistemas y canales de información afecte al ámbito local, y concretamente a los responsables de la gestión del voluntariado.
- Implementar procesos que aseguren la información y participación del voluntariado en el momento del diseño de nuevas actividades, incorporando a los técnicos o referentes de voluntariado para establecer los perfiles, analizar la disponibilidad del voluntariado y, en general, los criterios establecidos en el Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.
- Difundir entre el voluntariado un referente que les oriente sobre los diferentes aspectos de gestión interna o trámites administrativos.
- Promover que en las diferentes publicaciones que realiza Cruz Roja, especialmente en la revista, se preste especial atención a la ilustración con imágenes de voluntarios en las noticias o artículos que pudieran tener relación con los proyectos.
- Establecer reuniones de coordinación entre responsables y técnicos de diferentes Planes y Programas, fijando estrategias, objetivos y acciones de promoción y participación del voluntariado compartidas.

Resultados previsibles:

- Aumento de la comunicación interna.
- Mayor implicación de los voluntarios en trasladar a la sociedad (en su entorno más próximo) los valores y acciones de Cruz Roja.
- Mejoras en la comunicación con los técnicos y responsables locales de voluntariado.
- Mejoras en las previsiones de participación del voluntariado en los nuevos proyectos.
- Mayor conocimiento de las necesidades de recursos humanos y perfiles de actividad.
- Mayor motivación y participación del voluntariado y socios.
- Incrementar la identificación del voluntariado y socios con Cruz Roja y con sus Principios Fundamentales.

IV.2.1.3. Potenciar las estructuras supralocales

Actuaciones:

- Realizar encuentros informativos y de intercambio entre Asambleas Locales cercanas, de manera periódica, para compartir recursos, proyectos y para el propio conocimiento del voluntariado adscrito a sus ámbitos.

IV.2. Ejes de Actuación

- Unificar esfuerzos entre Asambleas Locales al realizar comunicaciones o campañas que pudieran tener un ámbito comarcal, bien porque es nuestro público objetivo o porque los medios de comunicación tienen una cobertura común.
- Mantener abiertos canales de comunicación entre Asambleas Locales, para el intercambio de información sobre el desarrollo de acciones formativas de las que pudieran verse beneficiadas.

Resultados previsibles:

- Lograr un mayor interés por parte de los medios de comunicación locales en materia de voluntariado y sus actividades.
- Economizar recursos económicos.
- Facilitar el acceso a la formación del voluntariado.

IV.2.1.4. Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener.

Actuaciones:

- Promover el desarrollo de la formación para directivos y responsables de voluntariado en la que se resalte la importancia de la información y comunicación.
- Desarrollo de jornadas de comunicación, encuentros y reuniones entre directores y responsables de voluntariado, participación y formación.

Resultados previsibles:

- Incremento de la motivación de directivos y responsables, así como de su implicación y permanencia en el cargo.
- Aumento de nuevas iniciativas y proyectos.
- Mayor demanda de información y participación desde los ámbitos inferiores a los superiores.
- Mejora en las relaciones externas en los diferentes ámbitos territoriales.

IV.2.1.5. Desarrollar canales de participación no formal.

Actuaciones:

- Además de crear, difundir e informar sobre la disposición y uso de espacios físicos o encuentros en los que el voluntariado pueda relacionarse, de cara a promocionar el desarrollo de los procesos grupales.

IV.2. Ejes de Actuación

- Incrementar las actividades de vida asociativa, actos de reconocimiento público y social en los ámbitos locales, en los que el voluntario sea el protagonista.
- Establecer sistemas de comunicación sobre intercambio de voluntarios entre ámbitos y proyectos.
- Diseñar y desarrollar herramientas que faciliten la organización y realización de acciones de participación no formal.

Resultados previsibles:

- Incremento del nivel de “amistad” entre el voluntariado y por ende de su permanencia en Cruz Roja; aumento de su motivación y participación.
- Mejoras en el conocimiento de la organización, ruptura de esquemas o visiones excesivamente localistas.
- Interés por el trabajo desarrollado en otros ámbitos.
- Aumento de propuestas e iniciativas sobre vida asociativa y participación no formal, que también conlleve contar con su correspondiente financiación.
- Aumento de la motivación de los voluntarios en la captación de recursos económicos.

IV.2.1.6. Desarrollar actuaciones que revaloricen la figura de los voluntarios y socios.

Actuaciones:

- Reservar una sección en la revista “Cruz Roja” para editar entrevistas personales a voluntarios y socios de diferentes ámbitos. Asegurar la “personalización” con imágenes de voluntarios y socios en dicha revista.

Resultados previsibles:

- Mayor identificación de los socios y voluntarios con nuestra revista.
- Mayor reconocimiento en el ámbito local.

IV.2.1.7. Utilizar la formación como recurso para la motivación.

Actuaciones:

- Asegurar la difusión de los cursos dirigidos al voluntariado utilizando los canales habituales de información y los que ofrece el portal de Cruz Roja Española, así como los que pudieran ir desarrollándose, como los mensajes cortos a teléfonos móviles.
- Facilitar y flexibilizar el acceso del voluntariado a la formación necesaria para el desarrollo de su labor.

IV.2. Ejes de Actuación

Resultados previsibles:

- Incremento del número de participantes en los cursos.
- Mayor cualificación para la ejecución de la acción del voluntariado.
- Mejora en la motivación del voluntariado.

IV.2.1.8. Lograr una mayor implicación ideológica del voluntariado.

Actuaciones:

- Promover la aplicación de los Principios Fundamentales de Cruz Roja en todas las actividades que realice nuestro voluntariado.
- Difundir entre los voluntarios y socios las similitudes de nuestra Sociedad Nacional con otras de culturas muy diferentes.
- Resultados previsibles:
- Mayor conocimiento de los Principios Fundamentales y su utilidad en nuestro trabajo diario.
- Mayor identificación del voluntariado con la Cruz Roja.

IV.2.1.9. Favorecer los mecanismos de reconocimiento al voluntariado y socios.

Actuaciones:

- Difundir interna y externamente los actos de reconocimiento colectivos e individuales.
- Establecer un sistema que permita recoger las propuestas que realicen los voluntarios, en lo que al reconocimiento de su labor se refiere.
- Establecer procedimientos y acciones de reconocimiento *formal* del voluntariado y socios.

Resultados previsibles:

- Mayor satisfacción del voluntariado y socios en general, y en especial, de los que han sido objeto o protagonistas del reconocimiento.
- Incremento del número de sistemas o fórmulas de reconocimiento.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.2 Eje II. Diagnóstico y Asesoramiento

IV.2.2.1. Desarrollar un proceso de incorporación y gestión sistematizado.

Actuaciones:

- Implantar en toda la red territorial el Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española. Dedicar especial atención al acceso al mismo por parte de los responsables de voluntariado en las Asambleas Locales.
- Establecer un servicio de diagnóstico y asesoramiento en materia de voluntariado y participación, que preste servicio a aquellas Oficinas / Asambleas que lo demanden.
- Seguimiento y asesoría en la implantación del Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española en todos los ámbitos territoriales.
- Crear un sistema en la intranet donde los responsables de voluntariado de cualquier ámbito puedan hacer consultas y buscar respuestas, que anteriormente otros colegas hubieran expuesto (en términos de Internet se denomina FAQ).

Resultados previsibles:

- Se dinamizarán los procesos territoriales de captación.
- Mejoras en los seguimientos territoriales de tipo cualitativo.
- Mayores facilidades para la implantación y seguimiento del Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.

IV.2.2.2. Desarrollar proyectos que revaloricen la figura de los voluntarios y socios.

Actuaciones:

- Contar con comisiones territoriales permanentes (al estilo de las creadas con motivo del AIV, incorporando la representación de socios), de manera que sean los propios voluntarios y socios los que generen propuestas de participación no formal a la medida e intereses de su ámbito. Canalizar las propuestas territoriales por medio del Departamento Central de Voluntariado, Participación y Formación, siendo éste quien asesore sobre los resultados obtenidos en los diferentes ámbitos.
- Establecer acuerdos con empresas para la financiación de campañas televisivas o similares, en las que se emitan mensajes que revaloricen la figura de los voluntarios y socios, cuidando que no se demanden incorporaciones de voluntarios para acciones inconcretas.

IV.2. Ejes de Actuación

Resultados previsibles:

- Importante incremento en la diversidad de acciones posibles en materia de revalorización de los voluntarios y socios.
- Acciones más eficientes gracias a la posibilidad de consultar las buenas prácticas de otros ámbitos.
- Por la demanda que se generará y como punto de encuentro y reflexión general se hará necesario el establecimiento de iniciativas bianuales de ámbito estatal, como congresos sobre voluntariado en los que, eminentemente, participen los voluntarios.

IV.2.2.3. Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos.

Actuaciones:

- Establecer un sistema de validación de nuevos proyectos, por el que los responsables de voluntariado de las Oficinas y Asambleas territoriales se involucren en el diseño de dichos proyectos.
- Contemplar en todos los proyectos un apartado en la evaluación y seguimiento en el que tenga cabida el grado de implicación de los voluntarios (más allá de la acción), y su nivel de satisfacción. Emisión de informes periódicos para su análisis conjunto con los responsables de voluntariado.
- En las campañas de captación externa que se realicen en las Oficinas Territoriales, se deberá realizar previamente un proceso de captación interno entre los voluntarios adscritos a otros proyectos, prestando especial atención y seguimiento de los voluntarios inactivos, como fuente primaria para la captación interna.
- Mantener un control sobre los puestos de actividad disponibles en cada proyecto y, en definitiva, aplicar todos los criterios del Proceso de Promoción, Incorporación y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.

Resultados previsibles:

- Mayor seguridad para cubrir la demanda de voluntarios en los nuevos proyectos.
- Incrementar la calidad de nuestras actividades al contemplar más eficazmente el grado de satisfacción del voluntariado y el aporte de sus sugerencias.
- Asegurar la movilidad interna del voluntariado entre proyectos, favoreciendo el nivel de cobertura de los puestos de actividad, el intercambio de experiencias y las expectativas del voluntariado.
- Asegurar que todo voluntario tiene posibilidades de ejercer en Cruz Roja una actividad, evitando los posibles problemas que puedan originarse por saturación en determinados proyectos.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.3 Eje III. Proceso de promoción, incorporación y participación

IV.2.3.1. Adecuación de la oferta y la demanda de los puestos de voluntariado.

Actuaciones:

- Establecer un sistema visual similar al de la Cartera de Proyectos de Cooperación Internacional, de fácil acceso para técnicos y voluntarios, donde queden contemplados los puestos de actividad, los rasgos básicos de sus perfiles y la oferta de puestos vacantes.

Resultados previsibles:

- Mayor control de la demanda de voluntariado.
- Movilidad de voluntarios entre proyectos.
- Más estabilidad en el tiempo de permanencia del voluntario.

IV.2.3.2. Desarrollar un proceso de incorporación sistematizado.

Actuaciones:

- Implantar y hacer seguimiento en todas las Oficinas territoriales del Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.

Resultados previsibles:

- Homogeneizar el proceso de incorporación en todas las Oficinas territoriales.
- Favorecer la incorporación de nuevo voluntariado con perfiles que tienen baja presencia en Cruz Roja.
- Mayor presencia en las Oficinas territoriales y apoyo de los técnicos del Departamento de Voluntariado, Participación y Formación de la Oficina Central.
- Reducción de las bajas de voluntarios debida a una incorporación generada por falsas expectativas, o por encontrarse con dificultades en el inicio de su relación con Cruz Roja.

IV.2.3.3. Mejorar la coordinación entre el Plan de Voluntariado y los de Intervención.

Actuaciones:

- Establecer perfiles bien definidos en los nuevos proyectos, siguiendo el Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.

IV.2. Ejes de Actuación

- Concretar las necesidades reales de voluntariado por proyectos.
- Diseñar conjuntamente las campañas de captación, con el fin de hacer más concreto el público objetivo.

Resultados previsibles:

- Incrementar la calidad de nuestras acciones.
- No saturar de voluntarios proyectos con mucha demanda de actividad.
- Hacer más eficientes las campañas de captación.

IV.2.3.4. Potenciar las estructuras locales.

Actuaciones:

- Facilitar y compartir la atención al público en demanda de información sobre voluntariado, creando puntos de información alternativos.
- Diseñar campañas de captación conjuntas que permitan compartir costes económicos.
- Garantizar el acceso al portal de Cruz Roja Española a los responsables locales de voluntariado, de forma que puedan utilizar y aportar experiencias al Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.
- Apoyar, asesorar y realizar un seguimiento del establecimiento de los mínimos necesarios para la adecuada gestión del voluntariado.

Resultados previsibles:

- Poder disponer de un referente válido para la demanda de información sobre voluntariado.
- Poder acceder a recursos materiales que de forma individual, por su coste económico, no les sería posible.
- Asegurar una imagen más homogénea en los materiales y medios de captación.
- Facilitar el acceso a recursos de captación de bajo coste.
- Incrementar los recursos, compartiendo experiencias y buenas prácticas.
- Homogeneizar los sistemas de gestión del voluntariado, siendo estos a su vez adaptados a las diferentes realidades.

IV.2.1.3.5. Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia.

Actuaciones:

- Posibilitar la acción voluntaria en diferentes ámbitos estatales e internacionales.
- Facilitar el acceso y promover el contacto entre los voluntarios de los diferentes ámbitos Territoriales de la Cruz Roja Española y los de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, utilizando las nuevas tecnologías de la información.

IV.2. Ejes de Actuación

- A modo de mentor, promover el seguimiento de los voluntarios de reciente incorporación, por otros voluntarios con más experiencia y antigüedad.
- Difusión y aplicación de la ideología de la organización entre el voluntariado, de forma que puedan aplicarla en la actividad en la que participan.

Resultados previsibles:

- Facilitar la ruptura de “localismos”.
- Mayor interés por las actividades que se realizan en otros ámbitos.
- Menor sensación de aislamiento e individualismo, especialmente entre los nuevos voluntarios.

IV.2.3.6. Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos.

Actuaciones:

- En los casos que fuera necesario, reformular los proyectos para que en ellos tenga cabida la acción voluntaria en todas sus fases y con papel relevante, ofertando los nuevos puestos a voluntarios ya incorporados pero que presentan baja participación en la actividad.
- Presupuestar en todos los proyectos el coste que supone la acción y el sostenimiento del voluntariado.

Resultados previsibles:

- Creación de nuevos puestos de actividad y mayor diversidad en la oferta, lo que supondría un aliado para el voluntariado.
- Mayor adecuación de la actividad a la participación del voluntario.
- Contar con más recursos económicos para la adecuada gestión del voluntariado.

IV.2.3.7. Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado.

Actuaciones:

- Participar en foros u organismos de coordinación de voluntariado.
- Recopilar ideas y buenas prácticas sobre gestión de voluntariado y trasladarlas al resto del territorio.
- Apoyar el desarrollo y promoción del voluntariado entre las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Resultados previsibles:

- Aportar nuestros valores, esquemas de trabajo y prioridades en las políticas generales y locales de promoción del voluntariado.
- Ser referentes sobre voluntariado y participación social.
- Ser referentes para países de América Latina y Europa Occidental en materia de gestión del voluntariado.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.4 Eje IV. Formación para la acción, formación para la motivación

IV.2.4.1. Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener.

Actuaciones:

- Reforzar la formación de los responsables locales, siendo un requisito básico para su desempeño.
- Explorar nuevos métodos de formación a distancia que permitan su acceso a voluntarios y responsables locales.

Resultados previsibles:

- Mejoras en el desempeño de las funciones de los responsables locales y mayor motivación de los mismos.
- Mayores posibilidades de acceso a la formación por parte de los directivos o responsables locales, con más agilidad para su formación desde el momento de su nombramiento.

IV.2.4.2. Desarrollar canales de participación no formal.

Actuaciones:

- Utilizar ciertos momentos de la formación como espacio de encuentro y motivación entre voluntarios.
- Dotar de habilidades y herramientas a los directivos, responsables y formadores para que sepan recoger, y en su caso aclarar, dudas, inquietudes y propuestas de los voluntarios participantes en los cursos.

Resultados previsibles:

- Mayor motivación de los voluntarios participantes en acciones formativas, siendo éstas más atractivas para el voluntario.
- Incremento del número de propuestas y sugerencias de los voluntarios. Disminución de las situaciones de dudas o distorsiones de la información en el ámbito local.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.4.3. Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia.

Actuaciones:

- Motivar a los formadores para que junto a su docencia, transmitan los valores y esquemas de Cruz Roja.
- Priorizar el acceso a cursos de formación de formadores a voluntarios de la Institución.
- Facilitar el acceso a encuentros internacionales, u organizarlos para que puedan asistir los formadores de diferentes áreas.

Resultados previsibles:

- Mayor identificación institucional de los formadores. Lo que les permitirá trasladar ese sentimiento a los voluntarios en el momento de la docencia.

IV.2.4.4. Facilitar el acceso a la formación estableciendo criterios metodológicos comunes.

Actuaciones:

- Acometer la formación modular para el desempeño de la acción voluntaria, implantando de forma generalizada las prácticas con tutoría por voluntarios con más experiencia; y superar un cierto periodo de prácticas para poder recibir la acreditación correspondiente a la formación.
- Consolidar la implantación del modelo formativo de Cruz Roja que garantice una mayor identidad institucional y una mayor calidad en la intervención.

Resultados previsibles:

- Mayor rapidez en el acceso a la formación desde el momento de la incorporación.
- Ser más eficaces en los itinerarios formativos individuales.
- Mayor relación entre los voluntarios adscritos a diferentes proyectos.

IV.2.4.5. Lograr mayor implicación ideológica del voluntariado.

Actuaciones:

- Promover encuentros de voluntarios con carácter autonómico, estatal e internacional donde se reflexione sobre la Estrategia 2010 y los Principios Fundamentales llevados a la actividad diaria.
- Utilizar nuestro portal en Internet para crear foros de debate o “chat”, donde voluntarios y socios puedan debatir con docentes del Centro de Estudios del Derecho Internacional Humanitario (CEDIH), con delegados internacionales de nuestra Sociedad Nacional o con responsables institucionales.

Resultados previsibles:

- Mayor interés del voluntariado por aspectos más ideológicos de nuestra organización.
- Expansión o difusión de nuestra cultura institucional por el efecto multiplicador de la relación entre voluntarios.

IV.2. Ejes de Actuación

IV.2.4.6. Favorecer los mecanismos de reconocimiento a voluntarios y socios.

Actuaciones:

- Utilizar el acceso a ciertas acciones formativas, incluidas las que disponemos desde Internet, como forma de reconocimiento.
- En la formación externa hay que lanzar mensajes de reconocimiento del papel que desarrollan socios y voluntarios.

Resultados previsibles:

- Mayor interés entre los voluntarios por la formación a distancia.
- Incorporación a la Institución, en calidad de voluntarios o socios, por parte de alumnos de formación externa.

IV.2.4.7. Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado

Actuaciones:

- Facilitar el acceso a formación externa, en materia de voluntario, a técnicos y responsables de voluntariado.
- Aprender de las buenas prácticas de otras entidades en materia de formación.
- Compartir ciertas dinámicas o acciones formativas.
- Unificar esfuerzos para lograr un reconocimiento de la formación impartida al voluntariado.

Resultados previsibles:

- Motivación de técnicos y responsables de voluntariado.
- Nuevas visiones o dinámicas formativas.

EJES		OBJETIVOS
IV.3. Cronograma del plan	I. INFORMACIÓN	● Aumentar el grado de sensibilidad de la ciudadanía. ● Mejorar la coordinación con otras áreas de la organización. ● Potenciar las estructuras supralocales. ● Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener. ● Desarrollar canales de participación no formal. Desarrollar actuaciones que revaloricen la figura de los voluntarios y socios. ● Utilizar la formación como recurso para la motivación. ● Lograr una mayor implicación ideológica del voluntariado. ● Favorecer los mecanismos de reconocimiento al voluntariado y socios.
	II . DIAGNÓSTICO Y ASESORAMIENTO	● Desarrollar un proceso de incorporación y gestión sistematizado. ● Desarrollar proyectos que revaloricen la figura de los voluntarios y socios. ● Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos.
	III. PROCESO DE PROMOCIÓN, INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN	● Adecuación de la oferta y la demanda de los puestos de voluntariado. ● Desarrollar un proceso de incorporación sistematizado. ● Mejorar la coordinación entre el área de voluntariado y las de actividades. ● Potenciar las estructuras locales. ● Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia. ● Asegurar un espacio de actividad y participación específico en todos los proyectos. ● Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado.
	IV. FORMACIÓN PARA LA ACCIÓN, FORMACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN	● Aumentar la concienciación de los responsables territoriales sobre el espacio y la función que el voluntariado debe tener. ● Desarrollar canales de participación no formal. ● Potenciar acciones encaminadas a reforzar el sentimiento de pertenencia. ● Facilitar el acceso a la formación estableciendo criterios metodológicos comunes. ● Lograr mayor implicación ideológica del voluntariado. ● Favorecer los mecanismos de reconocimiento a voluntarios y socios. ● Participar en aquellos foros donde se busque la promoción del voluntariado.

METAS 1^{er} AÑO

- Difundir el Plan de Voluntariado y Participación en el 100% de las Comunidades Autónomas.
- Realizar el pre-test de estado en el 100% de las Comunidades Autónomas.
- Presentar en el 100% de las Comunidades Autónomas el Proceso de Gestión e Incorporación.

- Diseño y edición de una Guía de Participación
- Establecer el uso de Catálogos de P.A.V. en al menos un 50% de los ámbitos territoriales.
- Aumentar nuestro nivel de participación en las Plataformas de Voluntariado.

- Que al menos un 60% de las Territoriales desarrollen acciones de formación para Dtvos y Responsables, especialmente en gestión de voluntariado.
- Establecer criterios comunes para el reconocimiento formal y no formal del voluntariado y socios en CRE.
- Actualizar la Formación Básica Institucional

METAS 2^o AÑO

- Que el 80% de las Oficinas Provinciales hayan realizado acciones para difundir el Plan entre sus Oficina Locales.
- Realizar el test en el 100% de las Oficinas Autonómicas.

- Que el 90% de las Oficinas Territoriales utilicen de forma sistemática el Proceso de Gestión e Incorporación.
- Que el test de estado indique un 75% de grado de satisfacción sobre la revalorización de la figura del voluntario.
- Que el test de estado indique un 70% de grado de satisfacción sobre la participación.

- Difusión e implantación de la Guía de Participación.
- Uso de Catálogos de Puestos de Acción Voluntaria en al menos el 90% de los ámbitos territoriales.

- Desarrollar las acciones de formación en gestión de voluntariado para Dtvos y Responsables en al menos un 90% de los ámbitos territoriales.
- Que un 70%, al menos, de los ámbitos territoriales desarrollen actividades de Vida Asociativa.



Sección V

COMUNICACIÓN, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN

- V.1. Política de comunicación del Plan
 - V.1.1. Entre el voluntariado
 - V.1.2. Entre los socios
 - V.1.3. Entre las entidades colaboradoras
- V.2. Acciones que promuevan su implantación en los ámbitos territoriales
- V.3. Seguimiento y evaluación del Plan
 - V.3.1. Elementos cuantitativos
 - V.3.2. Elementos cualitativos
- V.4. Recopilación sistematizada de información para la edición de un documento sobre buenas prácticas al finalizar el Plan.



La implantación del Plan se realizará una vez sea aprobado por el Comité Nacional de Cruz Roja Española.

Se presentará a los Presidentes, Secretarios y Coordinadores Autonómicos y Provinciales y posteriormente, de forma monográfica, a los Directores territoriales de Voluntariado, Participación y Formación.

V.1. Política de comunicación del Plan

V.1.1. ENTRE EL VOLUNTARIADO.

- Envío del Plan a todos los Presidentes de Asambleas Locales.
- Edición de una síntesis del Plan en la revista Cruz Roja.
- Publicación del plan en formato libro de bolsillo, o similar.
- Acceso a la síntesis del Plan desde el portal de CRE en Internet.
- Acceso al documento completo en formato PDF desde el portal de Internet, para los responsables registrados.
- Presentación del Plan a todos los responsables de proyectos de todos los ámbitos.
- Edición de una presentación multimedia de la síntesis del Plan, disponible en el portal de CRE en Internet.

V.1.2. ENTRE LOS SOCIOS

- Edición de una síntesis del Plan en la revista Cruz Roja.
- Acceso a la síntesis del Plan desde el portal de Internet.
- Edición de una presentación multimedia de la síntesis del Plan, disponible en el portal de CRE en Internet.

V.1.3. ENTRE LAS ENTIDADES COLABORADORAS

- Edición de una guía de comunicación a entidades colaboradoras para los responsables territoriales.
- Acceso a la síntesis del Plan desde el portal de CRE en Internet.
- Edición de una presentación multimedia de la síntesis del Plan disponible en CD.

V.2. Acciones que promuevan su implantación en los ámbitos territoriales

Tras la primera presentación a los diferentes niveles de responsabilidad territorial, se establecerán reuniones periódicas entre los miembros de la organización que tengan alguna función específica en la gestión de la misma. Se contará con el apoyo del personal técnico de la Oficina Central.

Presentación del Plan de forma individual, a cada Presidente Autonómico, por parte del Director Nacional de Voluntariado, Participación y Formación.

Consecución o establecimiento de vías de financiación a las que tengan acceso las territoriales para apoyar la implantación o desarrollo del Plan.

Definir en cada Oficina Autonómica un referente para la implantación del Plan.

Integrar su implantación y desarrollo en los objetivos compartidos de los Secretarios y Coordinadores en todos sus ámbitos.

Asignar en la Oficina Central un referente para gestionar la implantación y seguimiento del Plan.



V.3. Seguimiento y evaluación del Plan

V.3.1. ELEMENTOS CUANTITATIVOS

- Número de Comités y Asambleas que confirman alcanzar los resultados previsibles en cada acción del plan.
- Número de Asambleas Locales que cuentan con un referente de voluntariado y participación.
- Incremento del número de voluntarios y socios según su fuente de procedencia, perfil y medio de captación.
- Incremento del tiempo de permanencia del voluntariado en la Institución.
- Porcentaje de reducción de la media de edad de los socios.
- Número de visitas de seguimiento y orientación para la implantación del Plan.
- Número de propuestas territoriales para incluir en el Proceso de Promoción, Incorporación y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.
- Reducción de los procedimientos disciplinarios.
- Número de voluntarios que reciben la formación.

V.3.2. ELEMENTOS CUALITATIVOS

- Número de Comités y Asambleas que confirman alcanzar los resultados previsibles en cada acción del plan.
- Análisis anual por territorio del grado de cumplimiento y nivel de adecuación en su gestión.
- Grado de satisfacción de los responsables territoriales en materia de gestión de voluntariado.
- Análisis de la evolución sobre la participación e identificación de los destinatarios del Plan con Cruz Roja Española.
- Encuesta cada dos o tres años sobre el grado de satisfacción de socios y voluntarios, en la que además se analice cómo se ha visto afectado el encuestado en las diferentes fases del Proceso de Promoción y Participación del Voluntariado en Cruz Roja Española.

V.4. Recopilación sistematizada de información para la edición de un documento sobre buenas prácticas al finalizar el Plan

De los análisis periódicos cuantitativos y cualitativos se extraerán las conclusiones oportunas y se sugerirán los elementos correctores o de potenciación del Plan.

Desde la Oficina Central se recogerán todas las iniciativas y experiencias de interés para ponerlas al servicio de las territoriales, prestando especial atención a aquellas que resuelvan situaciones o problemas que pudieran presentarse en otros ámbitos territoriales.

Cada cuatro años se realizará un análisis pormenorizado de los efectos producidos por el Plan, extrayendo aquellos aspectos más positivos. Que servirán para dar continuidad a sucesivas versiones del Plan, sin que ello suponga paréntesis o discontinuidad del mismo.





NO HAY NADA MAS GRANDE
QUE EL CORAZÓN
DE UN VOLUNTARIO.



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. Auxiliar 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.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Es una institución 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.

HUMANIDAD
IMPARCIALIDAD
NEUTRALIDAD
INDEPENDENCIA
CARÁCTER VOLUNTARIO
UNIDAD
UNIVERSALIDAD



plan de voluntariado y participación



El Voluntariado hace posible la acción de Cruz Roja, siendo su sello de identidad, su medio de continuidad y desarrollo y la base ideológica de la Institución.