



# **Guías para el Desarrollo del Voluntariado**

**Realizado y publicado por:**

Cruz Roja Boliviana  
Av. Simón Bolívar N° 1515 – La Paz  
Teléfono: 2202934 –2204121  
Fax: (591-2) 2359192  
E-mail: secretaria@cruzrojaboliviana.org.bo  
www.cruzrojaboliviana.org.bo

**Elaboración y sistematización**

Lic. Oscar Mamani Gonzales  
Responsable Nacional de Gestión del Voluntariado  
y Juventud

**Revisión**

Lic. Gleny Yépez Chacón  
Presidenta Cruz Roja Boliviana

Lic. Jhonatan Quino  
Director Ejecutivo Cruz Roja Boliviana

Sr. Juan Carlos Salazar Orias  
Presidente Cruz Roja Boliviana filial Santa Cruz

Abog. DAEN. Tairon Costa Pereira  
Presidente Cruz Roja Boliviana filial Cochabamba

**Con el apoyo de**

Comité Internacional de la Cruz Roja CICR

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

**Derechos de Autor**

Cruz Roja Boliviana

**Depósito Legal:**

4-1-51113-2023

Año  
2023

ISBN: 978-99954-869-7-6



9 789995 486976

# Guías para el Desarrollo del Voluntariado





# ÍNDICE GENERAL

---

	PAG.
Presentación.....	7
Documento Respaldatorio .....	9
Política de Voluntariado .....	11
Reglamento de Voluntariado.....	21
Manual de Gestión de Voluntariado.....	45
Plan Nacional de Formación Institucional.....	119
Manual de Uso de Uniforme .....	143

## Siglas

---

**IFRC** = Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

**CICR** = Comité Internacional de la Cruz Roja

**CRB** = Cruz Roja Boliviana

**MADVO** = Marco de Desarrollo del Voluntariado

**CRB** = Cruz Roja Boliviana

**ONGs** = Organizaciones No Gubernamentales

**POA** = Plan Operativo Anual

**SINGEV** = Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado

**PED** = Plan Estratégico de Desarrollo

**FIB** = Formación Institucional Básica



# PRESENTACIÓN

---



**Lic. Gleny Yépez Chacón**  
**Presidenta**  
**Cruz Roja Boliviana**

Desde sus inicios, el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja ha tenido como pilar fundamental al voluntariado para cumplir nuestra misión de aliviar el sufrimiento humano y mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables.

Cruz Roja Boliviana valora el aporte de los más de 800 voluntarios y voluntarias de nuestra Sociedad Nacional que contribuyen a los proyectos y programas que se implementan en la comunidades, como la prestación de los primeros auxilios, promoción de la salud comunitaria, prestación de servicios de Restablecimiento de Contacto Familiares a personas en situación de movilidad humana, preparación ante emergencias, promoción de la cultura de paz y el liderazgo de la juventud, entre otras acciones que se desarrollan.

Este documento, presenta las Guías para el Desarrollo del Voluntariado que tiene como objetivo fortalecer a la gestión del voluntariado de Cruz Roja Boliviana, estableciendo procesos necesarios para la planificación, organización y administración del talento humano del voluntariado. Estos instrumentos son: la Política de Voluntariado; el Reglamento de Voluntariado; el Manual de Gestión del Voluntariado; el Plan Nacional de Formación Institucional y el Manual de Uso de Uniformes.

El propósito de la Política de Voluntariado es brindar lineamientos para el desarrollo de las condiciones propicias para el voluntariado en la Cruz Roja Boliviana. Por su parte el Reglamento de Voluntariado es establecer procedimientos para fortalecer al voluntariado, dentro el marco de los 7 Principios Fundamentales.

El Manual de gestión de Voluntariado tiene la finalidad de orientar el proceso de desarrollo y la gestión de los voluntarios y voluntarias por el que se promueve, capta, mantiene, innova y motiva la acción de los voluntarios,

inspirada en la misión del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

El Plan Nacional de Formación Institucional tiene el objetivo de fortalecer las competencias necesarias del voluntariado para que contribuyan a la reducción de los niveles de vulnerabilidad en la población en temas de salud, disturbios internos, eventos adversos y acción social en el territorio nacional. Por último, el Manual de Uso de Uniformes regula el uso y manejo de uniformes de Cruz Roja Boliviana que permita cumplir la función indicativa y/o protectora del emblema, así como el uso del logotipo de Cruz Roja Boliviana.

Nuestra Sociedad Nacional hará seguimiento a la implementación de estas herramientas para el desarrollo y la gestión del voluntariado, de manera que se brinde entornos propicios para su servicio y el fortalecimiento de sus capacidades para que realicen su accionar con la mayor eficiencia y con los mejores resultados en beneficio de las comunidades y las personas más vulnerables.



OFICINA CENTRAL

106 Años

# AYUDANDO A LOS MÁS VULNERABLES

DIRECTORIO NACIONAL CRUZ ROJA BOLIVIANA  
RESOLUCIÓN SCRB N°03/2023

CONSIDERANDO:

Que, Cruz Roja Boliviana, entidad sin fines de lucro, constituida de conformidad con la Constitución Política del Estado como Asociación privada de servicio voluntario en el ámbito humanitario ejerce su actividad en todo el territorio boliviano con autonomía necesaria, actúa en todo tiempo de acuerdos con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja Boliviana y de la Media Luna Roja.

Que en reunión Ordinaria de Directorio Nacional en fecha 16 de mayo del 2023, se aprobaron los siguientes documentos:

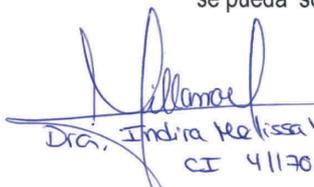
- ✓ Políticas de Voluntariado
- ✓ Reglamentó de Voluntariado (Actualización)
- ✓ Manual de Gestión de Voluntariado
- ✓ Plan Nacional de Formación Institucional
- ✓ Manual de Uso de Uniformes

Documentos elaborados para fortalecer el desarrollo y la Gestión del Voluntariado de nuestra Sociedad Nacional

Que los documentos han seguido un proceso participativo por parte de los voluntarios de cada filial y algunos presidentes departamentales.

**Por tanto, se resuelve:**

Artículo único.- Aprobar los documentos anteriormente mencionados para que a partir de la fecha se pueda socializar y aplicar en nuestra Sociedad Nacional.

  
 Dra. Indira Melissa Villamuel Zenteno  
 C.I. 4117067 Ch  
 1er Vocal

  
 Lic. Gleny Yepez Chacon  
 PRESIDENTE  
 CRUZ ROJA BOLIVIANA

  
 Demis Acevedo Palacios  
 C.I. 125 12799  
 Vicepresidente

  
 Lorena S. Shirasawa Shirasawa  
 C.I. 6226803  
 2da Vocal

Av. Simón Bolívar No. 1515 La Paz - Bolivia  
 (591 - 2) 2202930 - 2202934 Fax:(591 - 2) 2359102  
 ✉secretaria@cruzrojaboliviana.org 🌐www.cruzrojaboliviana.org  
 EDIFICIO CRUZ ROJA BOLIVIANA

  
 ABO Fernando Calani  
 C.I. 7286570 or  
 Secretario General

  
 Miguel Medrano  
 C.I. 4950811 LP  
 Tesorero



# Política de Voluntariado



## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>13</b>
<b>Enfoque .....</b>	<b>14</b>
<b>Definiciones.....</b>	<b>14</b>
<b>Alcance de la política .....</b>	<b>15</b>
<b>Declaración de política .....</b>	<b>15</b>
1. Motivar a los voluntarios es una parte esencial de la gestión de los voluntarios. ....	16
2. La seguridad y protección de los voluntarios está garantizada de manera integral.....	16
3. La base de voluntarios de la Cruz Roja Boliviana refleja la diversidad de la población del país. ....	17
4. Se invierte en sistemas de gestión de datos voluntarios. ....	17
5. Se desarrollan enfoques de voluntariado más adaptados a formas nuevas y flexibles de voluntariado..	18
6. Acordar los derechos y responsabilidades de los voluntarios .....	18
<b>Responsabilidades .....</b>	<b>19</b>

# Introducción:

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja se esfuerza por ser una red mundial que fomenta la acción voluntaria para brindar servicios humanitarios dinámicos, flexibles y basados en valores y para servir a las personas y comunidades necesitadas, a nivel local, mundial y entre generaciones, de acuerdo con nuestros Principios Fundamentales de Humanidad Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad.

Esta acción voluntaria está respaldada por un liderazgo que crea y mide el entorno favorable para una participación inclusiva, segura e innovadora, y brinda oportunidades para que un grupo diverso de voluntarios, que representan la diversidad de sus propios países, aprendan unos de otros y actúen juntos, a nivel local y en todo el mundo.

Si bien estamos comprometidos colectivamente a trabajar hacia esta visión del voluntariado, reconocemos que el voluntariado está cambiando. Las maneras por las cuales las personas quieren ser voluntarias se están transformando rápidamente, y las vías en las que las personas pueden participar en causas sociales y humanitarias también están cambiando. La "lealtad a la marca" hacia una organización humanitaria es cada vez menos significativa. Es probable que los patrones de participación y las motivaciones continúen cambiando, también con relación a el desarrollo tecnológico y de la conectividad.

El desarrollo del voluntariado, debe ser proactivo para adaptarse a las habilidades e intereses de los voluntarios en lugar de servir como una red reactiva. El hecho de que el mundo esté cambiando a un ritmo acelerado hace que sea más crítico que abordemos estos problemas de una manera innovadora.

La Federación Internacional de la Cruz Roja enfatiza el voluntariado como una de las transformaciones clave necesarias para responder a los desafíos futuros. A través de esta política, la red de la Federación Internacional se compromete a reinventar el voluntariado y a tomar medidas para generar un aumento saludable y sostenible del compromiso, la motivación y la retención de los voluntarios en las Sociedades Nacionales, lo que incluye garantizar la seguridad y el bienestar de los voluntarios.

Cruz Roja Boliviana, fue fundada el 15 de mayo de 1917 por el Dr. Juan Manuel Balcazar, junto a un grupo de alumnas del Liceo Venezuela, como una institución "voluntaria y de servicio humanitario con preferente accionar en el campo de la salud" Para nuestra Sociedad Nacional, el Voluntariado representa el eje fundamental en todas nuestras actividades colaborando a cumplir con éxito todo tipo de programas y ayudando a mejorar la calidad de vida de las personas y comunidades.

## Enfoque

El propósito de esta política es orientar y brindar lineamientos para el desarrollo de las condiciones propicias para el voluntariado en la Cruz Roja Boliviana. La política se basa en la Carta del Voluntariado, adoptada por la Asamblea General en 2017 y el Consejo de Delegados en 2019, el estudio de la implementación de la Política de Voluntariado de 2011 por las Sociedades Nacionales, la Revisión Global sobre Voluntariado, el Análisis de Voluntariado y Juventud en las Américas, el Marco de Desarrollo de Voluntariado de las Américas y está enmarcada en la Estrategia 2030.

Cruz Roja Boliviana elaborará mecanismos para monitorear y evaluar el progreso en la implementación de la política a nivel de las filiales y nacional. Esta política se complementa con un conjunto de herramientas de soluciones prácticas para implementar los diferentes elementos de la política.

Esta política está enmarcada en la normativa nacional<sup>1</sup> boliviana con relación al voluntariado. Nuestra Sociedad Nacional, basa esta política en el Estatuto de Cruz Roja Boliviana y su respectivo Reglamento General aprobado el 14 de enero de 2016. Que en el artículo 14 del TITULO V. Objeto, fines, accionar y operaciones indica "Conforme a su naturaleza y su objetivo específico, la Cruz Roja Boliviana por su vocación de servicio y acción humanitaria, basada en principios de **voluntariado** internacional, no busca en modo alguno beneficio para sus miembros." Así mismo, el principio de voluntariado está expresado en nuestra Misión Institucional y en nuestros Siete Principios Fundamentales.

## Definiciones

**Un voluntario de la Cruz Roja Boliviana** es una persona que realiza actividades de voluntariado, por su libre albedrío y no por el deseo de obtener ganancias materiales o económicas, en nombre de la Sociedad Nacional, de manera ocasional o regular y siempre trabajando de acuerdo con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y Media Luna Roja.

**El Desarrollo del Voluntariado** es la totalidad de: el motivo del voluntariado en Cruz Roja (POR QUÉ), cómo se gestiona el voluntariado (CÓMO) y qué hacen los voluntarios en Cruz Roja (QUÉ). A ello se suma un cuarto elemento: el entorno favorable, que permite llevar a cabo todo lo anterior. Esto de acuerdo al Marco de Desarrollo del Voluntariado de la región de las Américas.

**La gestión del programa de voluntarios** es el diseño, desarrollo, gestión y evaluación de un programa en el que participan voluntarios. Una parte fundamental de esto incluye el diseño de tareas voluntarias para satisfacer las necesidades del programa, la capacitación y apoyo de los voluntarios en sus tareas.

**La gestión del voluntariado** se refiere al proceso de recursos humanos que capta, capacita, retiene, motiva y evalúa a los voluntarios adecuados para llevar a cabo las tareas definidas.

<sup>1</sup> Ley N°3314 del Voluntariado, del 16 de diciembre del 2005, que tiene por objeto promover, reconocer y facilitar la Acción Voluntaria como expresión de la participación solidaria y de servicio de los ciudadanos, la corresponsabilidad social y la regulación de relaciones entre voluntarios sociales y organizaciones donde desarrollan sus actividades.

## Alcance de la política

La presente política se aplica a toda la Sociedad Nacional, comprendiendo a las 9 Filiales Departamentales, las 21 Filiales Municipales y las Filiales nuevas que en un futuro formarían parte de Cruz Roja Boliviana.

## Declaración de política

Los siguientes principios operativos generales sustentan el enfoque de la Cruz Roja Boliviana sobre el voluntariado.

La Cruz Roja Boliviana junto a sus filiales Departamentales y Municipales deberán:

- ▶ **Cumplir con la legislación nacional pertinente que regula el voluntariado y adherirse a los estándares del Movimiento:** Bolivia cuenta con la Ley N°3314 del Voluntariado, del 16 de diciembre del 2005, que regula el sector del voluntariado. La Federación Internacional de Cruz Roja guía el voluntariado de la Sociedad Nacional a través de resoluciones y políticas internacionales para la adaptación local.
- ▶ **Promover que los voluntarios participen en los niveles de gestión y de gobierno en Cruz Roja Boliviana:** Los voluntarios deben participar en la toma de decisiones y en el diseño y desarrollo de los programas en los que participan. Los voluntarios deben tener la oportunidad de convertirse en miembros de sus Sociedades Nacionales y de desempeñar un papel clave en su gobernanza mediante la participación en directorios y otros comités de gobernanza.
- ▶ **Diseñar su gestión de voluntariado sobre las culturas y prácticas locales de voluntariado:** en cada contexto, el voluntariado está determinado por factores sociales, culturales, políticos, económicos y religiosos particulares. La Cruz Roja Boliviana es responsable de involucrar a los voluntarios de acuerdo con las culturas locales de voluntariado y los promueven entre sus socios que interactúan con los voluntarios enmarcados en nuestros siete principios fundamentales los valores institucionales.
- ▶ **Organizarse para que los voluntarios no ganen ni pierdan económicamente debido a su actividad voluntaria:** esto significa diferenciar claramente entre el personal asalariado que recibe un salario y los voluntarios. Los voluntarios no deben utilizarse como sustitutos de la fuerza de trabajo remunerada y cuando existe la necesidad o la oportunidad de que un voluntario de la Sociedad Nacional realice un trabajo remunerado como mano de obra eventual o contratada, la Sociedad Nacional reconoce esta situación, por lo que el voluntario solicitará de manera escrita permiso temporal del voluntariado por el tiempo del contrato a realizar, asegurando que este empleo cumpla con las leyes pertinentes laborales. Una vez concluido su contrato, el voluntario solicitará su reincorporación al voluntariado sin perder su antigüedad.
- ▶ **Fortalecer la resiliencia y la capacidad de los voluntarios:** Cruz Roja Boliviana brinda a sus voluntarios oportunidades para desarrollar su capacidad y la capacitación pertinente para mejorar las habilidades y la preparación de los voluntarios, así como para mitigar los riesgos a los que podrían verse expuestos, con el cumplimiento de normas de seguridad operativa y medidas de Acceso Más Seguro.



- ▶ **Fomentar y empoderar el aprendizaje de los voluntarios:** Cruz Roja Boliviana promueve una cultura de confianza, empoderamiento y exploración, dando a los Voluntarios el espacio y el tiempo para entenderse a sí mismos, a los equipos y los sistemas en los que trabajan mejor; probar sistemática e iterativamente nuevos enfoques para descubrir nuevas soluciones; y compartir sus experiencias libremente entre sí, permitiendo así a la Cruz Roja Boliviana aprender y adaptarse continuamente a través de la mayor agilidad, adaptabilidad y vigor de sus voluntarios.
- ▶ **Promover el desarrollo del liderazgo en el voluntariado:** Cruz Roja Boliviana desarrollará proyectos y programas, por ejemplo "Jóvenes como Agentes de Cambio de Comportamiento" para fortalecer las competencias y habilidades de liderazgo en el voluntariado para que puedan participar en las decisiones en sus filiales y sean motores eficaces del cambio.

Los siguientes compromisos describen con más detalle nuestro enfoque y compromiso con aspectos específicos del voluntariado:

## 1. Motivar a los voluntarios es una parte esencial de la gestión de los voluntarios.

El compromiso, la motivación y el bienestar integral de los voluntarios mejoran cuando se satisfacen las necesidades básicas, la pertenencia y competencia. La Cruz Roja Boliviana, a través del comportamiento y las actitudes del personal, las prácticas de gestión y los estilos de liderazgo, influye en gran medida en los niveles de participación, motivación de los voluntarios. La Cruz Roja Boliviana supervisará periódicamente el nivel de participación, motivación y bienestar de sus voluntarios y fortalecerá aún más las prácticas de gestión basadas en pruebas mediante la adopción de las medidas necesarias para mejorar la motivación de los voluntarios.

## 2. La seguridad y protección de los voluntarios está garantizada de manera integral

El deber de brindar seguridad a los voluntarios es la responsabilidad principal / esencial de la Cruz Roja Boliviana. La seguridad y protección de los voluntarios deben abordarse de manera integral, que incluya:

**Seguridad:** la Cruz Roja Boliviana se asegurará de que todos los voluntarios tengan las condiciones adecuadas y que cuenten con un seguro contra accidentes. Es parte de la obligación de cuidado de todas las Sociedades Nacionales del mundo proporcionar la seguridad pertinente y proporcionar equipo de protección personal al voluntariado.

**Gestión de riesgos:** la Cruz Roja Boliviana revisa continuamente las posibles amenazas a sus voluntarios para asegurarse de que los planes, proyectos, programas y actividades incluyan medidas para reducir y mitigar estos riesgos. La Cruz Roja Boliviana llevará a cabo una gestión continua del riesgo de los voluntarios, mediante la identificación, el análisis, la evaluación y el seguimiento de los factores de riesgo.

**Entrenamiento en seguridad y protección:** la Cruz Roja Boliviana proporcionará a todos los voluntarios el entrenamiento necesario en Normas de Seguridad Operativa y medidas de Acceso Más Seguro. Proporcionar a los

voluntarios el entrenamiento adecuado les permite cumplir de forma segura con sus responsabilidades y sus roles. La organización de la formación continua de los voluntarios también facilita la evaluación de la Cruz Roja Boliviana de su capacidad para desempeñar funciones y roles particulares. La Cruz Roja Boliviana asegura cursos de actualización para garantizar la preparación de los voluntarios para asumir las tareas deseadas.

**Apoyo psicosocial:** Los voluntarios a menudo están expuestos a riesgos, eventos traumáticos y trabajan en condiciones estresantes que afectan su salud mental y bienestar psicosocial. Como actores locales, a menudo ellos mismos enfrentan las mismas vulnerabilidades de la población afectada a la que asisten. La Cruz Roja Boliviana proporcionará sistemáticamente a todo el voluntariado el apoyo psicosocial y fortalecerán sus habilidades facilitándoles herramientas para fortalecer la resiliencia en el voluntariado.

**Voluntarios como víctimas:** en determinadas circunstancias, los voluntarios pueden ser vulnerables y la Cruz Roja Boliviana se asegura de que se preste la debida atención a sus necesidades de asistencia y protección como prioridad. Los voluntarios están en el corazón de las comunidades y son los primeros en responder en tiempos de emergencia, desastre y sucesos adversos. Esto significa que, en muchas circunstancias, los voluntarios también son víctimas y es una prioridad para Cruz Roja "ayudar primero a los que ayudan a los demás". En este sentido, si un voluntario de Cruz Roja es víctima / beneficiario debe recibir el mismo apoyo que estamos brindando al público en general. Esto incluye iniciativas de transferencia de efectivo, apoyo a los medios de vida, refugio y otro tipo de apoyo.

### **3. La base de voluntarios de la Cruz Roja Boliviana refleja la diversidad de la población del país.**

La Cruz Roja Boliviana reclutará activamente voluntarios, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad o ciudadanía, edad, discapacidad, idioma, opiniones políticas, creencias religiosas, origen social, apariencia física o color, y reclutará voluntarios en función de su potencial. Este enfoque de incorporación requiere eliminar las barreras físicas, económicas, sociales y culturales para ayudar a las personas a ser voluntarias para la Sociedad Nacional.

### **4. Se invierte en sistemas de gestión de datos voluntarios.**

La Cruz Roja Boliviana reforzará su enfoque de los datos para garantizar que los voluntarios estén incorporados, gestionados, comprometidos, acreditados y asegurados de forma eficaz. Para servir su propósito, los sistemas de gestión de datos de los voluntarios deben estructurarse en formas armonizadas de capturar, procesar e intercambiar datos internamente, independientemente del tipo de sistema, para apoyar a la Sociedad Nacional en la toma de decisiones basada en evidencias y compartir datos precisos con la Federación Internacional de Cruz Roja. Los sistemas de gestión de datos deben ser simples, flexibles y ágiles, equilibrando los enfoques orientados al voluntariado y la necesidad de abordar la gestión del voluntariado de forma estandarizada.



## **5. Se desarrollan enfoques de voluntariado más adaptados a formas nuevas y flexibles de voluntariado.**

La Cruz Roja Boliviana ajustará los diferentes medios y la profundidad de la participación de los voluntarios según lo requieran los cambios en el voluntariado. La Cruz Roja Boliviana debe crear sistemas y procesos que sean más ágiles para que los voluntarios se unan a la organización y contribuyan de diferentes formas.

La Cruz Roja Boliviana centra su atención en catalizar, movilizar y convocar la resiliencia impulsada por los ciudadanos como un mecanismo potente para el voluntariado de acción cívica. Desarrolla modelos más abiertos, que tienen un compromiso más flexible, menos control y más acción dedicada a proporcionar recursos, herramientas, habilidades, experiencia, plataformas y espacios donde las personas pueden crear e implementar el cambio que quieren ver en el mundo. La Cruz Roja Boliviana brinda una multitud de apoyos creativos que ayudan a los jóvenes a tomar el control de las acciones que se centran en las causas y el impacto. Amplía los modelos nacionales de voluntariado para incluir una red distribuida de voluntarios a través de las fronteras que co-crean e impulsan el impacto juntos. La Cruz Roja Boliviana es proactiva a la hora de adaptarse a las habilidades e intereses de los voluntarios mediante el desarrollo de nuevos enfoques para las políticas y la gestión del voluntariado.

## **6. Acordar los derechos y responsabilidades de los voluntarios**

La Cruz Roja Boliviana proporciona a los voluntarios directrices y normas escritas que establecen los derechos y responsabilidades. Se espera que todos los voluntarios actúen, en todo momento, de acuerdo con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y se espera que respeten las regulaciones sobre el uso del emblema y eviten su uso indebido. Deben estar disponibles en caso de emergencia, de acuerdo con sus habilidades, capacidades y competencias, según lo acordado con la Sociedad Nacional. Los voluntarios asumen un compromiso y se comportan de acuerdo con el Reglamento de Voluntariado de la Cruz Roja Boliviana.

Al trabajar con personas vulnerables, se espera que los voluntarios se esfuercen por alcanzar los más altos estándares de calidad en los servicios que prestan. Cumplen con sus funciones sin discriminación, respondiendo a las necesidades de la población más vulnerables de manera compasiva y respetuosa para dignificar a las personas. Respetan la confidencialidad de aquellos a quienes asisten.

La Cruz Roja Boliviana implementa el Marco de Desarrollo del Voluntariado de la Región de las Américas como una guía para mejorar los sistemas de voluntariado en todos los niveles y apoya a las filiales en su trabajo con la gestión y desarrollo de los voluntarios a través de estructuras de voluntariado en funcionamiento.

La Cruz Roja Boliviana identifica y apoya proyectos de investigación que ayudará a fortalecer las actividades de las filiales que promueven el

voluntariado y comparte esta información de manera sistemática. Además, la Cruz Roja Boliviana busca promover la cooperación y las alianzas con organizaciones de la sociedad civil, el sector público y privado que fomentan el voluntariado.

## **Responsabilidades**

Los líderes de la Cruz Roja Boliviana garantizarán la implementación de esta política. Las Filiales Municipales y Departamentales son parte de este proceso de implementación por lo que deben enmarcar sus acciones referidas al voluntariado a los lineamientos de esta política.

La Alianza de Voluntariado y estructuras similares a nivel mundial y regional, con el apoyo de la Secretaría de la Federación Internacional, apoyarán a las Sociedades Nacionales en la implementación de políticas mediante el desarrollo de herramientas y orientación adicionales, así como la prestación de apoyo entre homólogos.

La Cruz Roja Boliviana proporcionará los recursos humanos y financieros adecuados según la disponibilidad de los recursos para asegurarse de que el voluntariado no se dé por sentado, sino que alimente el espíritu del voluntariado en sus comunidades.



# Reglamento de Voluntariado



## Índice

CAPÍTULO I.....	23	CAPÍTULO IV.....	38
DISPOSICIONES GENERALES.....	23	DERECHOS Y DEBERES DE LAS VOLUNTARIAS Y LOS	
TÍTULO.....	23	VOLUNTARIOS.....	38
INTRODUCCIÓN.....	23	TÍTULO I.....	38
TÍTULO II.....	24	DERECHOS.....	38
FINES Y OBJETIVOS.....	24	TÍTULO II.....	39
TÍTULO III.....	26	DEBERES.....	39
COMPOSICIÓN.....	26		
		CAPÍTULO V.....	40
CAPÍTULO II.....	27	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	40
ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE VOLUNTARIADO.....	27	TÍTULO I.....	40
TÍTULO I.....	27	DE LAS FALTAS.....	40
ORGANIZACIÓN CENTRAL.....	27	TÍTULO II.....	41
TÍTULO II.....	29	SANCIÓNES DISCIPLINARIAS.....	41
ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTAL.....	29	TÍTULO III.....	42
TÍTULO III.....	29	PROCESO DE RECLAMO Y PRESCRIPCIÓN.....	42
ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.....	29	TÍTULO IV.....	43
TÍTULO IV.....	30	AGRAVANTES Y ATENUANTES.....	43
DE LOS VOLUNTARIOS y LAS VOLUNTARIAS.....	30	TÍTULO V.....	43
		EXPULSIÓN DE CRUZ ROJA.....	43
CAPÍTULO III.....	32		
EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO.....	32	CAPÍTULO VI.....	44
TÍTULO I.....	32	VIGENCIA.....	44
PREPARACIÓN.....	32		
TÍTULO II.....	32		
INCORPORACIÓN.....	32		
TÍTULO III.....	33		
CAPACITACIÓN.....	33		
TÍTULO IV.....	34		
PARTICIPACIÓN.....	34		
TÍTULO V.....	35		
EVALUACIÓN.....	35		
TÍTULO VI.....	35		
RECONOCIMIENTO.....	35		
TÍTULO VII.....	37		
SALIDA.....	37		

# CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

### TÍTULO

### INTRODUCCIÓN

El voluntariado ha sido un factor clave desde que se creó el movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Un voluntario o voluntaria es una persona que brinda su servicio activamente para mejorar la vida de las personas vulnerables. El voluntariado no tiene fronteras, es un fenómeno social que abarca a todos los grupos de la sociedad y a todos los aspectos de la vida humana.

La Estrategia 2030 de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja indica que nuestra labor se sustenta desde siempre en el profundo y pujante espíritu de servicio voluntario que incentiva a obrar de manera masiva en pro del bien común. No obstante, las modalidades del servicio voluntario contemporáneo y del servicio voluntario en el futuro son y serán diferentes a las que existían incluso hace diez años. Replanteándonos la colaboración con los/las voluntarios/as y por conducto de estos, en particular con los jóvenes, la Estrategia 2030 amplía aún más la diversidad en nuestro seno y promueve la inclusión de quienes se identifican con los valores de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

El Marco de Desarrollo del Voluntariado (MADVO) es una herramienta creada por la Unidad de Desarrollo de Voluntariado y Juventud de la Oficina Regional de América de la Federación Internacional de la Cruz Roja (FICR) junto con el trabajo realizado en diferentes Sociedades Nacionales de la región, con el fin de establecer las bases para el desarrollo y manejo del voluntariado en las Américas. Este permite comprender la totalidad de: i. la razón por la que una persona se hace voluntario en la Cruz Roja es decir el propósito humanitario, ii. cómo se gestiona el voluntariado a través del ciclo de voluntariado y iii. lo que hacen los voluntarios y voluntarias como operaciones, actividades y programas. A esto se le une un cuarto elemento: El entorno favorable, el cual hace posible que se lleve a cabo todo lo anterior.

La Política sobre el Servicio de Voluntariado de IFRC fue aprobado en el XXXIII periodo de sesiones de la Asamblea General, celebrada en Ginebra (Suiza), 19 al 21 de junio de 2022. Con esta política el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja se compromete a redefinir el servicio voluntario y a adoptar medidas para generar un aumento saludable y sostenible del compromiso, la motivación y la retención de voluntarios/as en las Sociedades Nacionales, lo que incluye garantizar su seguridad y su bienestar.

El propósito es establecer el compromiso colectivo de la Federación Internacional hacia el servicio voluntario dentro de la red, y se aplica a todas las Sociedades Nacionales y a la secretaría de la organización. También debe inspirar y orientar a otros asociados que colaboran con voluntarios/as de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y podría servir de modelo para que otras organizaciones adapten esta política en función de sus necesidades.

Desde nuestra Sociedad Nacional tenemos el Plan Estratégico de Desarrollo de Cruz Roja Boliviana 2021-2025, dentro de su Objetivo Estratégico N° 4 (Promover el empoderamiento social a partir del accionar de voluntarias/os líderes capaces de transformar positivamente

la sociedad boliviana), cita como un resultado esperado "se ha fortalecido el voluntariado en cantidad y calidad".

En los Estatutos vigentes de Cruz Roja Boliviana, se otorga múltiples derechos al voluntariado, incluido la potencialidad de conducir a la institución en sus Órganos de Gobierno y de Gestión además de profundizar la conformación pronta de un nuevo liderazgo institucional.

Con todas estas consideraciones, señalamos que el voluntariado en Cruz Roja Boliviana **es**:

- El conjunto de actividades de interés general, en aplicación de uno de los Principios Fundamentales del Movimiento, Carácter Voluntario, desarrolladas por personas naturales denominadas voluntarios/as miembros activos, que las realizan sin una relación laboral, funcional, mercantil o por cualquier otra retribución.
- Se funda en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas.
- Tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades, buscando su desarrollo.

## **TÍTULO II**

### **FINES Y OBJETIVOS**

#### **Artículo 1.-**

La Unidad de Gestión del Voluntariado tiene como objetivo fundamental, el fortalecer al voluntariado de la Cruz Roja Boliviana a través de la captación, formación y conservación de voluntarios y voluntarias que contribuyan a mejorar las capacidades de las comunidades más vulnerables, y desarrollar sus competencias a través de procesos de formación que fortalezcan sus valores de solidaridad, creatividad, responsabilidad social y ciudadana, dentro el marco de los 7 principios fundamentales del Movimiento De La Cruz Roja Y La Media Luna Roja.

#### **Artículo 2.-**

### **DEFINICIONES**

- Voluntario o voluntaria: Es una persona natural que ejecuta actividades o presta servicios voluntarios, sobre la base de su libre voluntad sin el deseo de obtener un beneficio material o financiero, y trabajando de forma disciplinada, leal, solidaria siempre de acuerdo con los principios fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- Gestión del voluntariado: Proceso de desarrollo de las personas naturales por el que se crean las condiciones favorables que promueve, capta, mantiene, innova y motiva la acción de los voluntarios.
- Aspirante a voluntariado: Persona que tiene interés en ser parte del voluntariado de Cruz Roja Boliviana y que se encuentra cursando el proceso Formativo Básico Obligatorio.
- Proceso Formativo Básico Obligatorio: Etapa formativa previa al registro e incorporación de voluntarios y voluntarias a Cruz Roja Boliviana que tiene la finalidad de desarrollar las competencias básicas para el desarrollo su servicio voluntario.

### Artículo 3.-

La Unidad de Gestión del Voluntariado tiene como objetivos específicos los siguientes:

- a) Fortalecer la estructura y organización interna de la Unidad de Gestión del Voluntariado a nivel nacional, departamental y municipal de la Cruz Roja Boliviana.
- b) Regular la gestión del voluntariado al interior de la Cruz Roja Boliviana.
- c) Estimular el desarrollo de competencias de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.
- d) Gestionar el talento humano de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.
- e) Registrar y actualizar el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado.
- f) Revisar y dar seguimiento a la implementación de la malla curricular de formación de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.
- g) Implementar estrategias de incentivo y promoción para obtener un servicio voluntario de calidad de parte del voluntariado de la Cruz Roja Boliviana.
- h) Aplicar estrategias de reconocimiento al servicio voluntario de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.
- i) Aplicar estrategias para la atención y cuidado del clima organizacional a nivel nacional, departamental y municipal de la Cruz Roja Boliviana.
- j) Prevenir conflictos de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.
- k) Aplicar políticas para el bienestar y la seguridad de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.

### Artículo 4.-

El cumplimiento de los Objetivos se realizará a través de nuestros siete principios fundamentales:

1. Humanidad: El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, nacido del deseo de brindar asistencia sin discriminación a los heridos en el campo de batalla, se esfuerza, en su capacidad internacional y nacional, por prevenir y aliviar el sufrimiento humano dondequiera que se encuentre. Su propósito es proteger la vida y la salud y garantizar el respeto del ser humano. Promueve el entendimiento mutuo, la amistad, la cooperación y la paz duradera entre todos los pueblos.
2. Imparcialidad: No hace ninguna discriminación por nacionalidad, raza, creencias religiosas, clase u opiniones políticas. Se esfuerza por aliviar el sufrimiento de las personas, guiándose únicamente por sus necesidades, y dando prioridad a los casos de angustia más urgentes.
3. Neutralidad: Para seguir gozando de la confianza de todos, la Cruz Roja Boliviana no puede tomar partido en las hostilidades ni participar en ningún momento en controversias de carácter político, racial, religioso o ideológico.}
4. Independencia: El Movimiento es independiente. Las Sociedades Nacionales, aunque sean auxiliares en los servicios humanitarios de sus gobiernos y estén sujetas a las leyes de sus respectivos países, deben mantener siempre su autonomía para poder actuar en todo momento de acuerdo con los principios del Movimiento.
5. Voluntariado: Es un movimiento de ayuda voluntaria que no está motivado de ninguna manera por el deseo de obtener ganancias.
6. Unidad: Puede haber una sola Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja en un país. Debe estar abierta a todos. Debe llevar a cabo su labor humanitaria en todo su territorio.
7. Universalidad: El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en

el que todas las Sociedades tienen el mismo estatus y comparten las mismas responsabilidades y deberes para ayudarse mutuamente, es mundial.

#### **Artículo 5.-**

El cumplimiento de los Objetivos se realizará a través de los siguientes valores:

1. Respeto: La Cruz Roja Boliviana promueve reconocer el derecho ajeno, la consideración, la atención que se deben a las otras personas y hacia las normas, leyes e incluso las culturas y organizaciones donde realizamos nuestras acciones.
2. Solidaridad: Adhesión o apoyo incondicional a causas ajenas, especialmente en actividades comprometidas en situaciones de crisis, conflictos internos o eventos adversos.
3. Inclusión: Promovemos que las personas tengan las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos.
4. Liderazgo: Fomentamos el fortalecimiento de habilidades de liderazgo en el voluntariado para que puedan ser agentes de cambio para el desarrollo de sus comunidades.
5. Innovación: Desarrollamos soluciones creativas y duraderas a los problemas que amenazan el bienestar y la dignidad humana a través de mejores servicios.
6. Integridad: Nuestro accionar se basa en la honestidad enmarcadas en nuestros Principios Fundamentales.
7. Responsabilidad: Cumplimos de manera diligente y eficiente todas nuestras actividades asignadas.
8. Libertad: Elegimos de manera responsable, comprometida y por voluntad propia ser voluntarios para contribuir al desarrollo de nuestra sociedad.
9. Desarrollo de capacidades: Promovemos el desarrollo de las potencialidades del voluntariado de manera que fortalezcan sus conocimientos, actitudes y destrezas.

#### **Artículo 6.-**

La Unidad de Gestión del Voluntariado desarrollará actividades que le sean propias, asimismo, participará de manera transversal en todas las demás actividades al interior y exterior de la institución las cuales involucren la acción y participación del voluntariado.

## **TÍTULO III COMPOSICIÓN**

#### **Artículo 7.-**

El presente Reglamento regula el ciclo en la gestión del voluntariado dentro de la institución.

#### **Artículo 8.-**

La aplicación del presente reglamento es de responsabilidad de la Unidad Nacional de Gestión del Voluntariado y a sus equivalentes en las Filiales departamentales y municipales, a fin de captar, capacitar, registrar, motivar, retener y evaluar de las voluntarias y los voluntarios de la Cruz Roja Boliviana.

# CAPÍTULO II

## ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE VOLUNTARIADO

### TÍTULO I

#### ORGANIZACIÓN CENTRAL

##### **Artículo 9.-**

La Unidad Nacional de Gestión del Voluntariado de la Cruz Roja Boliviana es parte de la estructura nacional, teniendo dependencia funcional directa con la Presidencia CRB y dependencia funcional indirecta con el Directorio Nacional a través de la Presidencia de la CRB, forma parte del Comité Técnico Administrativo Nacional, tiene autoridad funcional sobre los Responsables de las Unidades de Gestión de Voluntariado en las Filiales Departamentales y Filiales Municipales a través de sus respectivos Presidentes. Establece líneas de coordinación con los Directorios Departamentales y los Comités Municipales de la institución. En las Filiales Departamental y Municipales, la estructura de la que forma parte la Unidad de Gestión de Voluntariado, se aplicara de manera análoga al presente artículo.

##### **Artículo 10.-**

La Unidad Nacional de Gestión del Voluntariado establece líneas de coordinación con las Unidades técnicas y administrativas de la Oficina Central CRB, y se constituye como órgano coordinador, rector y técnico en el área de voluntariado. Está representada por el Responsable Nacional de Gestión del Voluntariado.

##### **Artículo 11.-**

El/la Responsable Nacional de Gestión del Voluntariado, será designado por el Directorio Nacional, previa convocatoria interna a nivel nacional y por concurso de méritos.

##### **Artículo 12.-**

Para optar al cargo de Responsable Nacional de Gestión del Voluntariado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener formación profesional con Título en Provisión Nacional en áreas vinculadas a las ciencias sociales.
- b) Contar con Diplomado en Pedagogía, Educación Superior o preparación de proyectos (deseable).
- c) Conocer el accionar del área de voluntariado de Cruz Roja Boliviana y tener una experiencia de al menos dos años en esta área.
- d) Conocer herramientas para el reclutamiento, selección, motivación, capacitación y retención en la gestión del voluntariado.
- e) Voluntario/a o exvoluntario de Cruz Roja Boliviana, con un mínimo de tres años de experiencia en la institución.
- f) No haber sufrido suspensiones o expulsiones de la institución.
- g) No tener cuentas pendientes con la institución (Certificado de No adeudo de la Filial precedente)
- h) Estar inscrito en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV
- i) No tener antecedentes penales.

**Artículo 13.-**

El/la Responsable Nacional de la Unidad de Gestión del Voluntariado podrá ser removido de su cargo por el Directorio Nacional por incumplimiento y negligencia, en el desempeño de sus funciones a los Estatutos de Cruz Roja Boliviana, al Reglamento General de la institución y al presente Reglamento.

**Artículo 14.-**

El periodo de funciones del Responsable Nacional de la Unidad de Gestión del Voluntariado, será determinado por el Directorio Nacional a tiempo de su designación.

**Artículo 15.-**

Son atribuciones y funciones del Responsable Nacional de la Unidad de Gestión del Voluntariado, las siguientes:

1. Ejercer el cargo de Responsable de Unidad dentro la institución y fuera de la institución.
2. Dirigir, supervisar y evaluar, el funcionamiento y accionar de la Unidad de Gestión del Voluntariado de Cruz Roja Boliviana, orientándolo hacia el cumplimiento de sus objetivos.
3. Cumplir con los objetivos y resultados conforme el Plan Estratégico de Desarrollo institucional y el Programa Operativo Anual de su Unidad.
4. Planificar, elaborar, coordinar y ejecutar planes, programas y proyectos que favorezcan el ciclo de gestión del voluntariado, tanto a nivel nacional como departamental, que permitan a la institución contar con voluntarios/as que trabajen eficientemente para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables.
5. Promover y elaborar, en coordinación con el Responsable del Comité Técnico Administrativo Nacional, así como con el Responsable de la Unidad Nacional de Desarrollo e Investigación, planes, programas y proyectos enmarcados en los lineamientos de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de Cruz Roja y la Media Luna Roja, así como en el Plan Estratégico de Desarrollo Cruz Roja Boliviana.
6. Planificar, ejecutar y evaluar programas, proyectos y actividades orientados a la Formación Institucional Básica, Liderazgo y especialización de voluntarios/as en áreas prioritarias, en estrecha coordinación con los Responsables de Unidad de las Filiales Departamentales y los Directorios Departamentales.
7. Implementar el Plan Nacional de Formación Institucional de capacitación actualizado y acorde a las necesidades de los miembros activos de la Cruz Roja Boliviana, coordinado con las diferentes unidades para su programación.
8. Supervisar que a nivel de las Filiales se llene y actualice la debida información, en forma permanente, referida al Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV.
9. Implementar todas las políticas institucionales y del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja dentro la unidad bajo supervisión del Directorio.
10. Atender las actividades que le sean encomendadas observando los protocolos de seguridad y cuidado para el éxito de la operación.
11. Coadyuvar a la resolución de problemas y conflictos internos dentro la Unidad con solvencia, dedicación y que le sean derivados de otras unidades a nivel nacional, departamental y municipal.
12. Asistir a las reuniones a las que le fueren convocadas por el Directorio, Presidencia y/o el Comité Técnico Administrativo Nacional.
13. Llevar el control de las actividades activos a su cargo y que le sean derivados de otras unidades.
14. Elevar informes mensuales sobre el cumplimiento de objetivos y acciones institucionales.

- les o a requerimiento solicitadas por Presidencia o por el Responsable del Comité Técnico Administrativo Nacional.
15. Coordinar y/o coadyuvar con las diferentes unidades y dependencias de la Cruz Roja Boliviana.
  16. Hacer uso adecuado del equipo y material asignado a su cargo, así como de los recursos financieros destinados a la Unidad.
  17. Cuidar la imagen institucional y su accionar dentro y fuera de la institución.
  18. Mantener una conducta apropiada y cortés con los miembros activos y el personal de la institución.
  19. Redactar documentos de toda índole para el mejoramiento y buen funcionamiento interno y de cumplimiento de los objetivos de la unidad, coordinado con Presidencia.
  20. Velar por el comportamiento adecuado entre el voluntariado y en caso de conocer transgresiones o actos que atenten con la integridad física, psicológica y/o sexual de algún voluntario o voluntaria, poner en conocimiento inmediato del Directorio.
  21. Acatar el ordenamiento jurídico vigente de la Cruz Roja Boliviana, las normas emanadas del Directorio Nacional y el ordenamiento jurídico del Estado Plurinacional de Bolivia
  22. Atender otras funciones instruidas que le sean asignadas por Presidencia.

## TÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTAL

#### Artículo 16.-

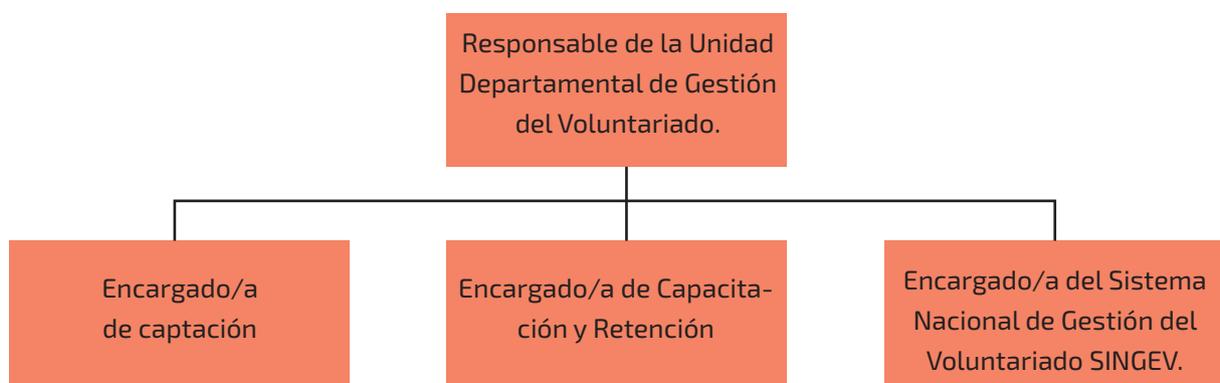
La Unidad de Gestión del Voluntariado de las Filiales Departamentales, es parte de la estructura departamental, dependiente del Directorio y de la Presidencia, tiene autoridad funcional sobre los voluntarios y voluntarias en las Filiales Municipales y coordina con los responsables de las Unidades Departamentales y Municipales.

#### Artículo 17.-

La Unidad Departamental de Gestión del Voluntariado tiene la siguiente estructura:

- a) Responsable Departamental de la Unidad de Gestión del Voluntariado.
- b) Encargado/a de Captación.
- c) Encargado/a de Capacitación y Retención.
- d) Encargado/a del Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV.

#### ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO



## TÍTULO III

### ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

#### Artículo 18.-

La Unidad de Gestión del Voluntariado de las Filiales Municipales dependiente del Comité Municipal y de la Presidencia, tiene autoridad funcional sobre los voluntarios y voluntarias en la Filial Municipal. Establece líneas de coordinación con los Responsables de otras Unidades Operativas Municipales.

#### Artículo 19.-

La Unidad Municipal de Gestión del Voluntariado tendrá la siguiente estructura:

- a) Responsable Municipal de la Unidad de Gestión del Voluntariado.
- b) Encargado/a de Captación.
- c) Encargado/a de Capacitación y Retención.
- d) Encargado/a del Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV.

## TÍTULO IV

### DE LOS VOLUNTARIOS y LAS VOLUNTARIAS

#### Artículo 20.-

Los voluntarios y voluntarias son personas naturales que ejecutan actividades o prestan servicios voluntarios, sobre la base de su libre voluntad sin el deseo de obtener un beneficio material o financiero, trabajando de forma disciplinada, leal, solidaria siempre de acuerdo con los principios fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y que están registradas como tales en la Cruz Roja Boliviana, en sujeción a las normativas vigentes.

Las voluntarias y los voluntarios son considerados "miembros activos" de acuerdo a los Estatutos de Cruz Roja Boliviana.

#### Artículo 21.-

Las voluntarias y los voluntarios de Cruz Roja Boliviana deberán guardar el máximo respeto a la institución, sus principios, sus símbolos y su emblema, prestar obediencia a sus niveles superiores, además de observar adecuada consideración hacia todos los componentes de la Cruz Roja Boliviana.

#### Artículo 22.-

Las voluntarias y los voluntarios deben fiel obediencia de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y a sus normativas dando cumplimiento a las obligaciones, la disciplina basada en la responsabilidad de cada voluntario, y la participación activa y desinteresada, constituyen la norma de conducta de los miembros activos del voluntariado.

#### Artículo 23.-

Los requisitos para ser voluntaria o voluntario son:

- a) Tener como edad mínima 12 años, para casos donde el voluntario sea menor de edad debe tener la autorización de participación del padre, madre o tutor.
- b) Solicitar por escrito su incorporación a Presidencia de la Filial Departamental o Municipal, según corresponda.
- c) Tener espíritu de servicio voluntario.
- d) Comprometerse a trabajar con responsabilidad por la Cruz Roja Boliviana, de acuerdo a sus Estatutos, sus Reglamentos, y al Código de Ética.
- e) Haber aprobado los cursos de formación en el periodo de aspirantes a voluntariado.
- f) **Haber recibido respuesta escrita de aceptación de parte del Directorio de la Filial.**

#### **Artículo 24.-**

Las voluntarias y los voluntarios para ser considerados como tal, debe prestar como mínimo 12 horas de voluntariado por mes en las diferentes actividades programadas en las Filiales Departamentales y Municipales.

A través del Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV se corroborará la carga horaria otorgada.

## CAPÍTULO III

# EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

### Artículo 25.-

El ciclo de gestión del voluntariado, se refiere al proceso de desarrollo de las personas naturales por el que se crean las condiciones favorables que promueve, capta, mantiene, innova y motiva la acción de los voluntarios, inspirada en la misión del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Tomando en cuenta sus aptitudes, y la garantía de que los voluntarios cuentan con los medios y la formación esenciales para realizar sus tareas con seguridad.

El ciclo de gestión del voluntariado cuenta con las siguientes fases: Preparación, incorporación, capacitación, participación, evaluación, reconocimiento y salida.

## TÍTULO I

### PREPARACIÓN

### Artículo 26.-

La PREPARACION es la fase en la que se estructura las acciones que se llevan a cabo para cumplir los objetivos determinados para el desarrollo del voluntariado. En esta fase determinamos las metas que se pretende alcanzar, basado en un diagnóstico de la situación actual del voluntariado en las Filiales, se realiza un análisis de necesidades respecto al voluntariado, identificando las fortalezas, buenas prácticas, limitaciones y lecciones aprendidas.

### Artículo 27.-

Cruz Roja Boliviana captará activamente voluntarios en función de su potencial, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad o ciudadanía, edad, discapacidad, idioma, opiniones políticas, creencias religiosas, origen social, apariencia física o color.

## TÍTULO II

### INCORPORACIÓN

### Artículo 28.-

La INCORPORACIÓN es un conjunto de acciones para preparar a los aspirantes al voluntariado y realizar las formalidades para que puedan ser parte de nuestra institución.

### Artículo 29.-

Todo el voluntariado que ingresa a Cruz Roja Boliviana debe realizar el Proceso Formativo Básico Obligatorio que contará mínimamente con los siguientes tres cursos:

- Formación Institucional Básica (12 horas formativas)
- Primeros Auxilios Básicos (40 horas teóricas prácticas).
- Seguridad Operativa e introducción a AMS (12 horas formativas)

### **Artículo 30.-**

Excepcionalmente el voluntariado que realice su servicio a distancia o de manera virtual recibirán una sesión de al menos 2 horas de Formación Institucional Básica antes de iniciar su voluntariado.

## **TÍTULO III CAPACITACIÓN**

### **Artículo 31.-**

La CAPACITACIÓN se constituye en el proceso planificado y evaluado orientado a desarrollar competencias en los voluntarios y voluntarias para que puedan responder de manera eficiente a las acciones planificadas o en las situaciones de eventos adversos y conflictos sociales. Se concibe la capacitación desde un enfoque de educación integral, basado en competencias y participativo para desarrollar los procesos de formación de manera transversal articulando todos los programas prioritarios de Cruz Roja Boliviana.

### **Artículo 32.-**

Cruz Roja Boliviana fomentará que las voluntarias y los voluntarios reciban una adecuada y suficiente capacitación tanto teórica como práctica sobre los temas y funciones a desarrollar con las comunidades o beneficiarios.

### **Artículo 33.-**

Por su parte, las voluntarias y los voluntarios tienen la obligación de asistir y participar en todas las sesiones de capacitación en las que se registren y/o sean convocados, realizar satisfactoriamente las tareas, pruebas o ejercicios asignados por sus instructores, cuidar y usar adecuadamente los materiales y equipos asignados.

### **Artículo 34.-**

Cada Unidad Operativa de Cruz Roja Boliviana cuenta con programas formativos para desarrollar competencias requeridas del accionar de la Unidad establecido en el Plan Nacional de Formación Institucional, estructurado en 3 niveles de formación (Formación inicial, formación intermedia y formación especializada), fuera del nivel de formación básica y obligatoria que se realiza antes de la incorporación del voluntariado.

### **Artículo 35.-**

Las voluntarias y los voluntarios que participen en procesos formativos nacionales o internacionales deben realizar una réplica del curso al que asistió. Las réplicas se realizarán máximo 15 días hábiles después de la finalización del proceso formativo nacional o internacional.

## TÍTULO IV

### PARTICIPACIÓN

#### **Artículo 36.-**

La PARTICIPACIÓN en las actividades que realiza la Cruz Roja Boliviana es fundamental para el voluntariado porque estos son espacios en él pueden aplicar los conocimientos adquiridos en los procesos formativos, puede demostrar competencias y habilidades operativas y de liderazgo.

#### **Artículo 37.-**

Para que la participación tenga impacto y resultados positivos, se debe tener en cuenta:

- a) Creación de espacios para el encuentro del voluntariado.
- b) El establecimiento de mecanismos para la reflexión, la discusión y el debate.
- c) La asignación a las voluntarias y los voluntarios de funciones concretas respecto de su participación.
- d) Rotación de las actividades, así como de las responsabilidades entre las voluntarias y los voluntarios, para garantizar la promoción del liderazgo y la mejor participación en la organización.
- e) Establecimiento y respeto de métodos democráticos para la elección de los líderes.
- f) Encuestas de satisfacción entre las voluntarias y los voluntarios.
- g) Informes o reportes publicados a disposición del voluntariado, los funcionarios, los donantes, cooperantes técnicos y autoridades.

#### **Artículo 38.-**

Las voluntarias y los voluntarios de Cruz Roja Boliviana podrán realizar su servicio de voluntariado participando de las siguientes formas:

- Servicio de voluntariado presencial: Es el servicio por el cual las voluntarias y los voluntarios lo realizan asistiendo al lugar de la actividad.
- Servicio de voluntariado a distancia o virtual: Tipo de participación donde no es obligatorio la presencialidad del voluntariado para realizar su servicio, este tipo de participación deberá contar con un plan de actividades en el que se establezca la carga horaria de cada producto entregado.

#### **Artículo 39.-**

Los Responsables de las Unidades de Gestión del Voluntariado Departamentales y Municipales se encargarán de registrar las horas de voluntariado en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV. Toda participación del voluntariado debe contar con un plan de actividad y un informe de actividad que evidencia la carga horaria realizada por los voluntarios.

## TÍTULO V

### EVALUACIÓN

#### Artículo 40.-

La EVALUACIÓN es la revisión del servicio o acción que realiza el voluntariado de Cruz Roja Boliviana para conocer la calidad, las dificultades, identificar las necesidades de fortalecimiento y mejorar los procesos de interacción entre las voluntarias y los voluntarios, el Responsable de Unidad y las autoridades del Directorio de la Filial.

#### Artículo 41.-

Los responsables de la evaluación al voluntariado son los siguientes:

- La evaluación a las voluntarias y los voluntarios estará a cargo del responsable de la Unidad Operativa
- La evaluación a los responsables de las unidades operativas estará a cargo del Directorio Departamental o Comité Municipal según corresponda.

#### Artículo 42.-

Se realizará una evaluación al voluntariado y responsables de unidad durante el año.

#### Artículo 43.-

Las encuestas de satisfacción tienen la finalidad de medir el nivel de satisfacción de los voluntarios y voluntarias, así como su compromiso con la Cruz Roja Boliviana y la Misión, Visión Institucional. De esta forma, se puede obtener una información muy valiosa para cumplir con las expectativas del talento humano voluntario y mejorar su compromiso.

#### Artículo 44.-

Se realizará una encuesta de satisfacción al voluntariado durante el año.

## TÍTULO VI

### RECONOCIMIENTO

#### Artículo 45.-

El RECONOCIMIENTO es una acción que sirve para expresar el aprecio y motivar al voluntariado, reforzando su compromiso y labor, con el objetivo de alentarlos durante su servicio hacia un buen desempeño y resultados positivos.

#### Artículo 46.-

Las condecoraciones nacionales serán asignadas a las voluntarias y los voluntarios en base al Reglamento de Condecoraciones Cruz Roja Boliviana, pero tomando en cuenta las siguientes consideraciones generales.

Las condecoraciones estarán en función de:

- Horas de servicio voluntario.



- Acciones de voluntariado destacables.
- Años de servicio voluntario en la Institución.

#### **Artículo 47.-**

El Responsable de Unidad Operativa tiene la obligación de conocer y estimular a los voluntarios para mantener el espíritu de trabajo y deseo de superación.

#### **Artículo 48.-**

Quienes se destaquen en el cumplimiento de los deberes y ejecución de acciones fuera de lo común se harán acreedores a premios y distinciones para estimular a las voluntarias y los voluntarios a seguir su ejemplo.

#### **Artículo 49.-**

Las distinciones serán otorgadas por medio de resolución escrita de parte del Directorio Nacional, Directorio Departamental o Comité municipal, según corresponda, consignando las circunstancias y el hecho, además la clase del premio otorgado. Los premios o distinciones se realizarán en fechas conmemorables para Cruz Roja, no siendo restrictivas estas fechas, por ejemplo 8 de mayo, Día Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja; 15 de mayo, Día de la Cruz Roja Boliviana; 5 de diciembre, Día Internacional del Voluntariado.

#### **Artículo 50.-**

Se considera las siguientes distinciones y estímulos:

- a) Distinción a nivel Municipal.
- b) Distinción a nivel Departamental.
- c) Condecoraciones a nivel Nacional.

#### **Artículo 51.-**

Las distinciones y estímulos serán concedidos y entregados en ceremonia pública.

#### **Artículo 52.-**

Las condecoraciones deben ser registradas en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV.

#### **Artículo 53.-**

Todas las condecoraciones y reconocimientos deben tener visto bueno de la Unidad Departamental/Municipal de Gestión Voluntariado con la respectiva aceptación de la Presidencia y del Directorio Departamental/Comité Municipal.

## TÍTULO VII

### SALIDA

#### **Artículo 54.-**

La SALIDA es un proceso mediante el cual las voluntarias y los voluntarios se desvinculan de la Cruz Roja Boliviana, identificando sus causas que le impiden continuar su servicio voluntario.

#### **Artículo 55.-**

La licencia para "retiro temporal" se da cuando la voluntaria o el voluntario solicita permiso por motivos académicos, laborales u otro motivo personal para ausentarse durante algún tiempo determinado de su servicio de voluntariado, pudiendo ser este hasta un máximo de 12 meses. Los voluntarios y voluntarias que soliciten la licencia para retiro temporal no perderán su antigüedad siempre y cuando se reincorporen de acuerdo a los procedimientos para la reincorporación. Pasado el tiempo de licencia temporal, la voluntaria o el voluntario debe incorporarse de inmediato, a través de una nota de conocimiento dirigida a Presidencia de la Filial Departamental o Municipal, en caso que no lo hiciera, se entenderá como la ausencia del servicio voluntario y se aplica de manera automática la desvinculación. No pueden existir dos solicitudes seguidas por "retiro temporal" debiendo existir un lapso mínimo de 3 meses entre solicitudes que puede realizar la voluntaria o el voluntario.

#### **Artículo 56.-**

La desvinculación por ausencia en el servicio voluntario se aplica de manera automática si en tres meses continuos o seis meses discontinuos, la voluntaria o el voluntario no cumple con las 12 horas al mes de servicio voluntario, establecidos en el Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

#### **Artículo 57.-**

Si por cambio de domicilio real, la voluntaria o el voluntario desee continuar su servicio voluntario en otra Filial cerca de su nueva residencia, podrá solicitar a través de nota a su Filial la certificación correspondiente o documento equivalente, a fin de poder presentar en la nueva Filial departamental o municipal o sociedad nacional, para poder continuar con su servicio voluntario sin perder su derechos y antigüedad.

#### **Artículo 58.-**

El retiro definitivo se da cuando la voluntaria o el voluntario se desvincula o es desvinculado del servicio voluntario. Se pueden dar de las siguientes dos maneras:

- a) Retiro por iniciativa propia
- b) Expulsión (Según Capítulo V. Régimen Disciplinario del presente Reglamento.)

# CAPÍTULO IV

## DERECHOS Y DEBERES DE LAS VOLUNTARIAS Y LOS VOLUNTARIOS

### TÍTULO I

#### DERECHOS

##### **Artículo 59.-**

Son derechos de las voluntarias y los voluntarios, los consignados en los Estatutos de Cruz Roja Boliviana y los establecidos en el presente Reglamento y toda norma presente o futura.

##### **Artículo 60.-**

Son derechos de las voluntarias y los voluntarios:

- a) Ser informados sobre los Principios del Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra, los objetivos, su estructura, su funcionamiento, los Estatutos, el Reglamento General de la Cruz Roja Boliviana, sobre programas y proyectos de diferentes Unidades de la Sociedad Nacional, y principalmente de la Unidad de Gestión del Voluntariado.
- b) Realizar su acción voluntaria de acuerdo a su capacidad física, aptitudes e intereses, en su entorno más próximo.
- c) Recibir información y ser capacitado permanentemente para las actividades que deba cumplir, para mantener la calidad de los servicios a prestar y que estas no interfieran con sus obligaciones principales o con su vida privada.
- d) Recibir la seguridad y protección requerida para la realización del servicio voluntario. Así como recibir el cuidado psicosocial respectivo para el bienestar del voluntariado.
- e) Recibir el reembolso de los gastos preaprobados sobre transporte o alimentación.
- f) Ser tratado con igualdad y justicia sin que exista discriminación de ningún tipo y además recibir el respaldo y apoyo de la institución en todas las acciones voluntarias organizadas y aprobadas.
- g) Postular y/o desempeñar cualquier cargo dentro la estructura de la Institución o de la Unidad.
- h) Recibir una credencial que lo acredite como miembro de Cruz Roja Boliviana, durante la actividad a la cual fue designado.
- i) Ser escuchado necesariamente por la instancia correspondiente -para conocer su versión- cuando haya sido imputado por cargos que lo harían merecedor a determinada sanción.
- j) Que la acción voluntaria no sea gravosa para la voluntaria o el voluntario.
- k) Recibir estímulos y distinciones por los servicios realizados.
- l) Recibir el uniforme y el equipo adecuado, para la tarea o función que se le encomiende y acepte.

## TÍTULO II

### DEBERES

#### Artículo 61.-

Son deberes de las voluntarias y los voluntarios, los establecidos en los Estatutos de Cruz Roja Boliviana y los consignados en el presente Reglamento.

#### Artículo 62.-

Son deberes de las voluntarias y los voluntarios, los siguientes:

- a) Conocer, aplicar y practicar los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra y sus Protocolos Adicionales; cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos de la Cruz Roja Boliviana, y cumplir con el compromiso adquirido con la Institución.
- b) Conocer, aplicar y asumir la Visión, la Misión, y los Objetivos Institucionales; interesarse por conocer los planes, programas y proyectos de la Cruz Roja Boliviana y principalmente los de la Unidad de Gestión de Voluntariado.
- c) Durante las actividades a la cual fuese designado, deberá respetar (y hacer respetar) y usar correctamente el uniforme, emblema, distintivos y documentos que lo acrediten como miembro de Cruz Roja Boliviana.
- d) Acatar las responsabilidades de seguridad establecidos en el Manual de Normas de Seguridad Operativa y el Marco de Acceso Más Seguro
- e) Cumplir sus actividades voluntarias de acuerdo con los Principios Fundamentales de Cruz Roja, sin invadir campos ajenos, y aceptar, si corresponde las sanciones que se le impongan por faltas cometidas.
- f) Formarse y/o capacitarse para las actividades y funciones confiadas, manteniendo un nivel de calidad.
- g) Rechazar cualquier tipo de recompensa material que pueda recibir por parte del beneficiado, durante su accionar.
- h) Acatar las órdenes o disposiciones de un superior o miembro de Directorio.
- i) Cuidar y conservar el material que esté bajo su responsabilidad.
- j) Perfeccionar y actualizar permanentemente los conocimientos propios del voluntariado.
- k) Abstenerse de dar cualquier información a terceras personas o a la prensa, sin autorización de la Presidencia o instancia superior.
- l) Difundir los Principios, Valores y Objetivos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- m) Informar sobre las necesidades no satisfechas de los beneficiarios y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas, proyectos, actividades.
- n) Fomentar actuaciones en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia armónica.
- o) Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.
- p) Facilitar la integración, formación y participación de todos los voluntarios, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.
- q) Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad, rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.
- r) Complementar la acción social de las distintas administraciones públicas, para dar un mejor servicio a la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.

# CAPÍTULO V

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### TÍTULO I

#### DE LAS FALTAS

#### **Artículo 63.-**

La FALTA es la inobservancia y/o la violación a los Estatutos, Reglamentos, disposiciones emanadas de la Presidencia o el Directorio de Cruz Roja Boliviana en sus diferentes niveles (Nacional, Departamental y Municipal) y actos que impliquen trasgresión de las normas que consagran la moral y las buenas costumbres.

#### **Artículo 64.-**

Faltas contra la moral y el prestigio de Cruz Roja:

- a) Ejecutar actos contra la moral o las buenas costumbres.
- b) Presentarse bajo el consumo de bebidas alcohólicas.
- c) Presentarse en estado etílico, o bajo el influjo de drogas, en actividades de Cruz Roja.
- d) Despojarse, en cualquier circunstancia, con menosprecio el uniforme, insignias o distintivos de Cruz Roja.
- e) Injuriar a los superiores o directivos por medio de palabras, hechos o escritos.
- f) Cometer, encubrir, excusar o permitir en cualquier forma irregularidades administrativas.
- g) Uso para beneficio personal del uniforme o insignias de Cruz Roja dentro y fuera de las actividades de la institución.
- h) Provocar por descuido o negligencia accidente en actividades de Cruz Roja.
- i) Contribuir a la pérdida o daño del material de Cruz Roja.
- j) No rendir cuentas oportunamente, sin causa justificada.

#### **Artículo 65.-**

Contra el principio de autoridad:

- a) Extralimitar el uso de las atribuciones como Responsable y/o Jefe de una Unidad operativa.
- b) Emplear formas descomedidas de palabra o de obra con los compañeros o directivos.
- c) Proceder con parcialidad o mala fe al disponer sanciones o dispensar recompensas.
- d) Presionar para que se hagan reclamaciones cuando no le asiste derecho.
- e) Emplear a los voluntarios en servicios distintos a los autorizados por los documentos normativos vigentes.

#### **Artículo 66.-**

Contra la obediencia:

- a) Tratar de eludir el cumplimiento de una sanción disciplinaria.
- b) Dejar de cumplir las órdenes relativas a las actividades de Cruz Roja.
- c) Mostrar negligencia en el cumplimiento de las órdenes.

- d) Modificar las órdenes sin autorización.
- e) Incitar a otros al desobedecer órdenes superiores.

#### **Artículo 67.-**

Contra el servicio:

- a) Mentir al inmediato superior en asuntos de actividades de Cruz Roja.
- b) Pretextar enfermedad u otra ocupación personal para eludir actividades de Cruz Roja.
- c) Desatender obligaciones o reclamaciones justificadas o demorar las sanciones.
- d) Demorar injustificadamente los informes solicitados por el Directorio Departamental Nacional y/o demandados por superiores, informes de las actividades, devolución del material, dinero, equipos o medicamentos.
- e) Ocultar al inmediato superior irregularidades, intencionalmente.

#### **Artículo 68.-**

Contra el compañerismo:

- a) Tratar indebidamente a sus compañeros o compañeras.
- b) Murmurar, acusar o dar informes falsos o tendenciosos contra cualquier voluntaria o voluntario de la Cruz Roja.
- c) Incurrir en complicidad por acción u omisión en la comisión de una falta.
- d) Presionar maliciosamente a un compañero para que presente reclamos contra cualquier voluntario o voluntaria de la Cruz Roja.
- e) Ejercitar cualquier acto que tienda a disociar o afectar la armonía que debe existir en Cruz Roja Boliviana.

## **TÍTULO II**

### **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

#### **Artículo 69.-**

Las sanciones se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta, y de la siguiente manera:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Expulsión.

Dos amonestaciones verbales implican amonestación escrita y la tercera amonestación escrita implica expulsión.

#### **Artículo 70.-**

Para imponer sanciones se tomará en cuenta:

- a) Naturaleza de la falta o acción sobresaliente.
- b) Complicidad con otras personas.
- c) Móvil de la falta.
- d) Buena conducta anterior.
- e) Confesión espontánea.
- f) Acción destacada fuera de lo común.

**Artículo 71.-**

Toda sanción impuesta podrá ser apelada a través del "proceso de reclamo", la cual será analizada por el inmediato superior quien podrá ratificar, revocar o anular la decisión punitiva.

**Artículo 72.-**

La sanción deberá hacerse por escrito, en resolución motivada y firmada por la autoridad que la impone y quedará en constancia en el SINGEV.

## TÍTULO III

### PROCESO DE RECLAMO Y PRESCRIPCIÓN

**Artículo 73.-**

Todo voluntario que se considere injustamente sancionado tendrá derecho a interponer el "proceso de reclamo" ante la autoridad que le impuso la sanción y apelando al inmediato superior.

**Artículo 74.-**

El proceso de reclamación deberá interponerse por escrito en forma respetuosa, argumentada y fundamentada, acompañando la documentación y pruebas habidas o referir donde pueden ser recabadas, asimismo indicar las generales de testigos, que hubieren presenciado la verdad de los hechos, manifestando el agravio sufrido y la razón por la cual la aplicación de la sanción no corresponde.

**Artículo 75.-**

Las faltas prescriben a los 2 meses de conocida la infracción, siempre y cuando no se hubiera iniciado ninguna acción que interrumpa la prescripción, pasado este tiempo el sindicado queda exento de responsabilidad.

**Artículo 76.-**

El derecho al proceso de reclamo prescribe a los 15 días calendarios de notificada la sanción.

Si el último día para interponer el proceso de reclamo terminará en día calendario inhábil (domingo o feriado), se pasará al día siguiente hábil para su presentación.

**Artículo 77.-**

Toda falta considerada como pasible de sanción por el Directorio Departamental, necesariamente será remitida al Tribunal de Honor Departamental, instancia que aplicando los documentos normativos vigentes emitirá Resolución quien podrá ratificar, revocar o anular la decisión punitiva en un plazo máximo de 30 días calendarios, resolución que puede ser apelada en última instancia al Tribunal de Honor Nacional, a través del Directorio Nacional quien podrá ratificar, revocar o anular la decisión punitiva en un plazo máximo de 30 días calendarios.

## **TÍTULO IV**

### **AGRAVANTES Y ATENUANTES**

#### **Artículo 78.-**

Se tomará nota de las siguientes agravantes:

- a. Reincidencia en faltas.
- b. Cometer la falta aprovechando la confianza del inmediato superior o del Responsable de la Unidad operativa.
- c. Regir la responsabilidad atribuible a superiores y compañeros.
- d. Realizar el hecho en presencia de otros.

#### **Artículo 79.-**

Se tomará en cuenta las siguientes atenuantes:

- a) La buena conducta anterior.
- b) Cometer la falta involuntaria por desconocimiento.
- c) Haber sido inducido por un Responsable de Unidad a cometer la falta.
- d) Confesar la falta espontáneamente sin rehuir la responsabilidad.
- e) Procurar resarcir el perjuicio causado.

## **TÍTULO V**

### **EXPULSIÓN DE CRUZ ROJA**

#### **Artículo 80.-**

La expulsión de las voluntarias y los voluntarios, será realizada de acuerdo al Capítulo V Régimen Disciplinario del presente Reglamento y a lo previsto en los Estatutos de Cruz Roja Boliviana.



## **CAPÍTULO VI**

### **VIGENCIA**

#### **Artículo 81.-**

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por el Directorio Nacional de Cruz Roja Boliviana.

#### **Artículo 82.-**

Las disposiciones del presente Reglamento podrán ser modificadas de acuerdo a necesidades de la institución, respetando los Estatutos de Cruz Roja Boliviana y demás normas en vigencia.

# Manual de Gestión del Voluntariado





## Índice

INTRODUCCIÓN .....	47	3.2.2.- Entrevistas individuales .....	64
CAPITULO 1 .....	49	3.2.3.- Registro y entrega de documentación: .....	65
1.- MARCO REFERENCIAL DEL VOLUNTARIADO .....	49	3.2.4.- Compromiso institucional:.....	66
1.1.- Política sobre servicio voluntariado, Federación Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja IFRC .....	49	3.2.5.- Identificación del voluntariado.....	67
1.2.- Marco de Desarrollo del Voluntariado MADVO .....	49	3.2.6.- Bienvenida al voluntariado .....	68
1.3.- Estatuto de la Cruz Roja Boliviana .....	49	3.3.- Fase de Capacitación.....	68
1.4.- Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana 50		3.3.1.- Procesos formativos en las filiales .....	72
1.5.- Ley 3314 del Voluntariado, 16 de diciembre de 2005..	50	3.3.2.- Procesos Formativos a nivel Nacional.....	72
		3.3.3.- Capacitaciones Internacionales.....	72
CAPITULO 2.....	51	3.3.4.- Modalidades de capacitación.....	72
2.- EL VOLUNTARIADO.....	51	3.3.5.- Denominaciones de los procesos formativos .....	73
2.1.- Definición del voluntariado.....	51	3.3.6.- Réplicas de formación.....	73
2.2.- Importancia del desarrollo del voluntariado.....	51	3.4.- Fase de Participación .....	73
2.3.- Derechos y deberes del voluntariado.....	52	3.4.1.- Formas de servicio de voluntariado.....	75
2.3.1.- Derechos.....	52	3.4.2.- Tipos de actividades de participación .....	75
2.3.2.- Deberes .....	53	3.4.3.- Carga horaria de voluntariado .....	77
2.4.- Unidades Operativas .....	54	3.5.- Fase de Evaluación.....	81
2.4.1.- Socorro y Desastres .....	54	3.5.1.- Evaluación al voluntariado .....	81
2.4.2.- Salud .....	54	3.5.2.- Encuesta de satisfacción del voluntariado.....	83
2.4.3.- Juventud.....	55	3.6.- Fase de Reconocimiento .....	84
2.4.4.- Voluntariado.....	55	3.6.1.- Líneas de gestión para el bienestar del voluntariado .....	85
2.4.5.- Desarrollo e investigación .....	55	3.6.2.- Tipos de reconocimiento .....	85
2.4.6.- Comunicación y difusión .....	55	3.6.3.- Amonestación.....	87
		3.7.- Fase de Salida .....	88
CAPITULO 3.....	56	3.7.1.- Licencia para retiro temporal.....	88
3.- EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO .....	56	3.7.2.- Desvinculación por ausencia en el servicio voluntariado.....	89
3.1.- Fase de Preparación .....	57	3.7.3.- Retiro por cambio de residencia.....	89
3.1.1.- Planes operativos anuales de las unidades operativas .....	57	3.7.4.- Retiro definitivo .....	89
3.1.2.- Captación.....	58		
3.1.3.- Inducción .....	62	BIBLIOGRAFÍA .....	90
3.2.- Fase de Incorporación.....	63		
3.2.1.- Proceso formativo básico y obligatorio: .....	64	ANEXOS .....	91

# INTRODUCCIÓN

El voluntariado es el eje fundamental y la esencia de nuestro Movimiento Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja por lo que se considera de vital importancia realizar todos los esfuerzos para fortalecer las capacidades y brindar condiciones para que el voluntariado pueda desempeñar su servicio.

Cruz Roja Boliviana enfatiza en reconocer las contribuciones significativas del voluntariado en los actividades, proyectos y programas que se implementan en favor de la población más vulnerables. Para esto se desarrolla el ciclo de gestión del voluntariado compuesto de las siguientes fases: Preparación, Incorporación, Capacitación, Participación, Evaluación, Reconocimiento y Salida.

La Unidad de Voluntariado en coordinación con las demás unidades operativas y las autoridades de los directorios son los responsables de la implementación del ciclo de gestión del voluntariado. Este manual y sus respectivas herramientas han sido construidas de manera participativa con los responsables de gestión del voluntariado de las filiales de Cruz Roja Boliviana e irán adecuándose de acuerdo a las necesidades y actualizaciones correspondiente en la gestión del voluntariado.

El presente Manual de Gestión del Voluntariado tiene por objetivo fortalecer los procesos de gestión del voluntariado de Cruz Roja Boliviana, brindando entornos propicios para su servicio y el desarrollo de sus potencialidades para que puedan brindar su servicio voluntario con la mayor eficiencia y se logre mejores resultados en las acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas en condición de vulnerabilidad. Este documento esta estructura en tres capítulos:

## **Capítulo 1.- Marco Referencial del Voluntariado**

Se describe las políticas y normativas nacional y del Movimiento Internacional de Cruz Roja y la Media Luna a los que está enmarcado el presente manual, esto son la Política sobre servicio voluntariado, Federación Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja IFRC, Marco de Desarrollo del Voluntariado MADVO, Estatuto de la Cruz Roja Boliviana, Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana y la Ley 3314 del Voluntariado, 16 de diciembre de 2005.

## **Capítulo 2.- El Voluntariado**

En este capítulo, se explica la comprensión del voluntariado que se tienen desde Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, la Ley 3314 y desde Cruz Roja Boliviana. Se describe la importancia del voluntariado desde nuestra Sociedad Nacional. Por último, se presenta los derechos y deberes establecidos en el Reglamento del Voluntariado.

## **Capítulo 3.- El Ciclo de Gestión del Voluntariado**

En este apartado se explica paso a paso las siete fases que corresponden al ciclo de gestión del voluntariado, en cada una de las fases se presentan herramientas que facilitarán la gestión del talento humano voluntario. Así mismo se brinda directrices y las tareas de la Unidad de Voluntariado, las demás unidades operativas y las autoridades de los directorios para la implementación de este proceso.



# CAPÍTULO 1

## MARCO REFERENCIAL DEL VOLUNTARIADO

### 1.- MARCO REFERENCIAL DEL VOLUNTARIADO

#### 1.1.- Política sobre servicio voluntariado, Federación Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja IFRC

La Política sobre el servicio de voluntariado de IFRC fue aprobado en el XXXIII periodo de sesiones de la Asamblea General, celebrada en Ginebra (Suiza), 19 al 21 de junio de 2022. Con esta política el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja se compromete a redefinir el servicio voluntario y a adoptar medidas para generar un aumento saludable y sostenible del compromiso, la motivación y la retención de los voluntarios en las Sociedades Nacionales, lo que incluye garantizar su seguridad y su bienestar.

El propósito de la presente política es establecer el compromiso colectivo de la Federación Internacional hacia el servicio voluntario dentro de la red, y se aplica a todas las Sociedades Nacionales y a la secretaría de la organización. También debe inspirar y orientar a otros asociados que colaboran con los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y podría servir de modelo para que otras organizaciones adapten esta política en función de sus necesidades.

#### 1.2.- Marco de Desarrollo del Voluntariado MADVO

El MADVO ha sido creado por la Unidad de Desarrollo de Voluntariado y Juventud de la Oficina Regional de América de la Federación Internacional de la Cruz Roja (FICR) junto con el trabajo realizado en diferentes Sociedades Nacionales de la región, con el fin de establecer las bases para el desarrollo y manejo del voluntariado en las Américas.

El MADVO es la totalidad de: la razón por la que se hace voluntariado en la Cruz Roja (el propósito humanitario y los objetivos), cómo se gestiona voluntariado (a través del ciclo de voluntariado, retención y protección) y lo que hacen los voluntarios en la Cruz Roja (las actividades, operaciones y programas). A ello, se le une un cuarto elemento: el entorno favorable, el cual hace posible que se lleve a cabo todo lo anterior.

La gestión de los voluntarios es una cuestión esencial para las Sociedades Nacionales, y cada vez se muestra más como eje central en los planes estratégicos, reconocimiento claro de que se considera un área importante y fundamental. No obstante, queda mucho por hacer para mejorar y establecer sistemas eficaces de desarrollo y gestión de los voluntarios de manera práctica a nivel nacional y en las filiales.

#### 1.3.- Estatuto de la Cruz Roja Boliviana

El presente manual está enmarcado en el Estatuto de Cruz Roja Boliviana vigente, que en el artículo 14 del TITULO V. Objeto, fines, accionar y operaciones indica "*Conforme a su naturaleza y su objetivo específico, la Cruz Roja Boliviana por su vocación de servicio y acción humanitaria, basada en principios de voluntariado internacional, no busca en*

*modo alguno beneficio para sus miembros."*

El voluntariado es uno de nuestros principios fundamentales ya que Cruz Roja es un Movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado es decir que no está motivada de ninguna manera por el deseo de obtener ganancias.

En el artículo 16, inciso i, establece que, en sus acciones y operaciones, la Cruz Roja Boliviana cumplirá su misión institucional *"Efectuando Gestión del Voluntariado (captación, capacitación, motivación, supervisión, retención y protección de voluntarias y voluntarios) para ejecutar programas, proyectos, servicios, tareas y actividades institucionales"* Por lo tanto, implementará mecanismos para fortalecer el desarrollo del voluntariado.

#### **1.4.- Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana**

El Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana se constituye en un instrumento técnico normativo y específico, que regula y reglamenta la gestión del voluntariado dentro de la institución.

El reglamento establece que el objetivo fundamental de la Unidad de Gestión del Voluntariado *"Fortalecer al voluntariado de la Cruz Roja Boliviana a través de la captación, formación y conservación de voluntarios y voluntarias que contribuyan a mejorar las capacidades de las comunidades más vulnerables, y desarrollar sus competencias a través de procesos de formación que fortalezcan sus valores de solidaridad, creatividad, responsabilidad social y ciudadana, dentro el marco de los 7 Principios Fundamentales del Movimiento De La Cruz Roja Y La Media Luna Roja."*

Así mismo, establece la composición, organización central, organización departamental, funciones, ciclo de gestión del voluntariado, derechos y deberes de los y las voluntarias y el régimen disciplinario.

#### **1.5.- Ley 3314 del Voluntariado, 16 de diciembre de 2005**

Esta ley fue promulgada el 16 de diciembre de 2005 y tiene por objeto promover, reconocer y facilitar la Acción Voluntaria como expresión de la participación solidaria y de servicio de los ciudadanos, la corresponsabilidad social y la regulación de relaciones entre voluntarios sociales y organizaciones donde desarrollan sus actividades.

Aplica a Grupos, Organizaciones Voluntarias y Voluntarios que desempeñan actividades referentes a la gestión social y el desarrollo local, humanitario, de servicio, de desarrollo en el territorio nacional, cuya realización es autónoma e independiente de organizaciones político – partidarias.

Establece los derechos de los y las voluntarios, la responsabilidad de las organizaciones voluntarias, requisitos para la incorporación de los voluntarios, la creación del Concejo Nacional de Voluntarios CONAVOL, conformación y funciones de esta instancia.

# CAPÍTULO 2

## EL VOLUNTARIADO

### 2.- EL VOLUNTARIADO

#### 2.1.- Definición del voluntariado

Existe una diversidad de definiciones del voluntariado, a continuación, mencionamos algunas:

Para la Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja "Es una persona que ejecuta actividades o presta servicios voluntarios, sobre la base de su libre voluntad y no por el deseo de obtener un beneficio material o financiero, en nombre de la red de la Federación Internacional de forma ocasional o periódica, y trabajando siempre de acuerdo con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja."<sup>1</sup>

En la Ley N° 3314 del Voluntariado se tiene la siguiente definición de voluntario: "Se considera voluntario social a toda persona natural que realiza una prestación voluntaria de forma libre, gratuita y responsable con carácter individual o dentro del marco de una organización que comporte un compromiso de actuación en favor de la sociedad y la persona. Se considera voluntariado al conjunto de actividades realizadas por personas, asociaciones o entidades jurídicas, con fines de bien común, asociadas por libre elección y sin intención de lucro, fuera del marco de una relación de empleo o de función pública."<sup>2</sup>

De acuerdo al Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana "Los voluntarios y voluntarias son personas naturales que ejecutan actividades o prestan servicios voluntarios, sobre la base de su libre voluntad sin el deseo de obtener un beneficio material o financiero, trabajando de forma disciplinada, leal, solidaria siempre de acuerdo con los principios fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja"<sup>3</sup>.

El servicio de voluntariado contribuye al desarrollo de las personas y la comunidad, los voluntarios interactúan con las personas y comunidades durante la realización de su servicio, por ello es que poseen actitudes basadas en nuestros siete Principios Fundamentales, en el enfoque de derechos humanos, la no discriminación y el respeto de la diversidad de opiniones. Con el voluntariado se fortalece el liderazgo, al asumir responsabilidades y cumplirlas de manera colaborativa, trabajando en equipo, se van manifestando habilidades de los integrantes.

#### 2.2.- Importancia del desarrollo del voluntariado

El voluntariado es el eje fundamental y la esencia de nuestro Movimiento Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja por lo que se considera de vital importancia realizar

1 Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC). Política sobre Servicio Voluntario. Ginebra, Suiza 2022.  
2 República de Bolivia. Ley Ley 3314 del Voluntariado, 16 de diciembre de 2005.  
3 Cruz Roja Boliviana. Reglamento de Voluntariado. Boliviana. 2023

todos los esfuerzos para fortalecer las capacidades y brindar condiciones para que el voluntariado pueda desempeñar su servicio.

La participación del voluntariado permite que se desarrollen los proyectos, programas y servicios que día a día dan respuesta a las necesidades de la población. El voluntariado es una forma de ayudar al desarrollo de las comunidades a fortalecer su capacidad para hacer frente a las crisis.

Cruz Roja Boliviana promueve que el voluntariado sea parte de los procesos de planificación y la toma de decisiones para generar un involucramiento e identificación con nuestro movimiento. Así mismo impulsa su potencial y liderazgo a través de programas de capacitación para que pueda realizar su servicio voluntario con la mayor calidad y eficiencia posible, esto también contribuye a su desarrollo tanto personal como laboral.

Los motivos para ser voluntario son diversos, además de "ayudar a los demás" en la comunidad, algunos de estos motivos son:

- Adquirir experiencia con miras a una evolución profesional.
- Hacer contactos o poner a disposición aptitudes profesionales.
- Hacer amigos, socializar o participar más en la comunidad.
- Adquirir nuevas aptitudes e intereses o ganar confianza en sí mismos.
- Mantener aptitudes mientras están fuera de la fuerza laboral

Es importante considerar estos elementos a la hora de establecer las estrategias para el desarrollo del voluntariado y posibilitar así la retención de los voluntarios y voluntarias. Un voluntariado comprometido y motivado realizará su servicio con la mayor responsabilidad, y por consiguiente los resultados de las acciones que realiza Cruz Roja Boliviana tendrá un mayor impacto en la comunidad.

### **2.3.- Derechos y deberes del voluntariado**

De acuerdo al Reglamento de Voluntariado de Cruz Boliviana, Capítulo IV, los derechos y deberes de los voluntarios/son:

#### **2.3.1.- Derechos**

- a. Ser informados sobre los Principios del Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra, los objetivos, su estructura, su funcionamiento, los Estatutos, el Reglamento General de la Cruz Roja Boliviana, sobre programas y proyectos de diferentes Unidades de la Sociedad Nacional, y principalmente de la Unidad de Gestión del Voluntariado.
- b. Realizar su acción voluntaria de acuerdo a su capacidad física, aptitudes e intereses, en su entorno más próximo.
- c. Recibir información y ser capacitado permanentemente para las actividades que deba cumplir, para mantener la calidad de los servicios a prestar y que estas no interfieran con sus obligaciones principales o con su vida privada.
- d. Recibir la seguridad y protección requerida para la realización del servicio voluntario. Así como recibir el cuidado psicosocial respectivo para el bienestar del voluntariado.

- e. Recibir el reembolso de los gastos preaprobados sobre transporte o alimentación.
- f. Ser tratado con igualdad y justicia sin que exista discriminación de ningún tipo y además recibir el respaldo y apoyo de la institución en todas las acciones voluntarias organizadas y aprobadas.
- g. Postular y/o desempeñar cualquier cargo dentro la estructura de la institución o de la Unidad.
- h. Recibir una credencial que lo acredite como miembro de Cruz Roja Boliviana, durante la actividad a la cual fue designado.
- i. Ser escuchado necesariamente por la instancia correspondiente -para conocer su versión- cuando haya sido imputado por cargos que lo harían merecedor a determinada sanción.
- j. Que la acción voluntaria no sea gravosa para la voluntaria o el voluntario.
- k. Recibir estímulos y distinciones por los servicios realizados.
- l. Recibir el uniforme y el equipo adecuado, para la tarea o función que se le encomiende y acepte.

### **2.3.2.- Deberes**

- a. Conocer, aplicar y practicar los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra y sus Protocolos Adicionales; cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos de la Cruz Roja Boliviana, y cumplir con el compromiso adquirido con la institución.
- b. Conocer, aplicar y asumir la Visión, la Misión, y los Objetivos Institucionales; interesarse por conocer los planes, programas y proyectos de la Cruz Roja Boliviana y principalmente los de la Unidad de Gestión de Voluntariado.
- c. Durante las actividades a la cual fuese designado, deberá respetar (y hacer respetar) y usar correctamente el uniforme, emblema, distintivos y documentos que lo acrediten como miembro de Cruz Roja Boliviana.
- d. Acatar las responsabilidades de seguridad establecidos en el manual de normas de Seguridad Operativa y el Marco de Acceso Más Seguro
- e. Cumplir sus actividades voluntarias de acuerdo con los Principios Fundamentales de Cruz Roja, sin invadir campos ajenos, y aceptar, si corresponde, las sanciones que se le impongan por faltas cometidas.
- f. Formarse y/o capacitarse para las actividades y funciones confiadas, manteniendo un nivel de calidad.
- g. Rechazar cualquier tipo de recompensa material que pueda recibir por parte del beneficiado, durante su accionar.
- h. Acatar las órdenes o disposiciones de un superior o miembro de Directorio.

- i. Cuidar y conservar el material que esté bajo su responsabilidad.
- j. Perfeccionar y actualizar permanentemente los conocimientos propios del voluntariado.
- k. Abstenerse de dar cualquier información a terceras personas o a la prensa, sin autorización de la Presidencia o instancia superior.
- l. Difundir los Principios, valores y objetivos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- m. Informar sobre las necesidades no satisfechas de los beneficiarios y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas, proyectos, actividades.
- n. Fomentar actuaciones en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia agradables.
- o. Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.
- p. Facilitar la integración, formación y participación de todos los voluntarios, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.
- q. Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.
- r. Complementar la acción social de las distintas administraciones públicas, para dar un mejor servicio a la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.

## **2.4.- Unidades Operativas**

De acuerdo a los Estatutos de Cruz Roja Boliviana, nuestra Sociedad Nacional cuenta con las Unidades de Socorro y Desastres, Salud, Juventud, Voluntariado, Desarrollo e Investigación y Comunicación y difusión. Cada Unidad Operativa elaborará el perfil del voluntariado para su Unidad correspondiente de acuerdo a las necesidades y características de la región.

### **2.4.1.- Socorro y Desastres**

Desarrolla y promueve acciones para la gestión de riesgos en desastres y conflictos sociales en situaciones de violencia. Orienta su accionar y recursos hacia la prevención, preparación y atención de los efectos producidos por los desastres, en una acción interinstitucional coordinada. Un aspecto importante es la educación comunitaria para la prevención y preparación para desastres, dirigido a capacitar a las comunidades más vulnerables; así mismo, la capacitación continua de los voluntarios de Socorro que los prepara para brindar una respuesta más adecuada.

### **2.4.2.- Salud**

Promociona acciones preventivas y de atención para el cuidado de la salud de las personas, enfocadas principalmente a los programas de atención integral de la mujer y de enfermedades prevalentes de la infancia. Desarrolla diversas actividades, en temáticas de salud promocional y salud preventiva. Asimismo, la otorga-

ción de servicios de atención médica, atención de urgencias, apoyo psicológico y otros que benefician a la población con menos oportunidades de acceso a este y otros servicios básicos.

### **2.4.3.- Juventud**

Trabaja a través de brigadas en unidades educativas en prevención de violencia y prevención; promoción de la salud, cultura de paz, cuidado del medio ambiente, educación vial. Así también promueve el desarrollo de capacidades en liderazgo de niños, niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el empoderamiento de estos para que estos sean resilientes a escenarios adversos. También se trabaja en dar a conocer y promover los derechos y deberes de la niñez y adolescencia para fortalecer valores y principios, además sensibilizar sobre el diálogo y la convivencia pacífica.

### **2.4.4.- Voluntariado**

Es la unidad encargada implementar el ciclo de gestión del voluntariado a través de procesos de captación, formación y motivación, para que el voluntariado realice su servicio teniendo las condiciones necesarias y que se pueda mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables. Se enfocan en desarrollar las potencialidades de los voluntarios y voluntarias a través de procesos de formación que incrementen sus conocimientos, actitudes y destrezas técnicas y valores de solidaridad, creatividad y responsabilidad ciudadana.

### **2.4.5.- Desarrollo e Investigación**

Formula e impulsa proyectos basados en estudios de investigación, desarrollan mecanismos para la gestión eficiente y transparente de los proyectos. Desarrolla ideas innovadoras para la generación y recaudación de fondos a través de planes de negocios.

### **2.4.6- Comunicación y Difusión**

Comunica, informa y sensibiliza a la población con acciones educativas y de movilización, difundiendo los Principios Fundamentales y la imagen institucional. Tiene como finalidad apoyar a la labor institucional, los programas y proyectos con estrategias comunicacionales, incorporando medios tradicionales como la radio, televisión y prensa; medios virtuales como redes sociales, plataformas digitales, etc. Se encarga de difundir y posicionar a la Cruz Roja Boliviana como una institución de carácter humanitario, imparcial, neutral, independiente y voluntaria a nivel nacional e internacional.

# CAPÍTULO 3

## EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

### 3.- EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

La gestión de voluntarios se refiere al proceso de desarrollo de las personas por el que se crean las condiciones propicias que promueve, capta, mantiene, innova y motiva la acción de los voluntarios, inspirada en la misión del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Tomando en cuenta sus aptitudes, y la garantía de que los voluntarios cuentan con los medios y la formación esenciales para realizar sus tareas con seguridad.

Este proceso, realizado de manera óptima, permite generar condiciones para que el voluntariado pueda realizar las acciones. Una adecuada gestión del voluntariado crea un clima propicio para que los voluntarios puedan realizar su servicio con la mayor eficiencia posible, y permite mantener activos y motivados a los voluntarios.

La gestión del voluntariado permite tener una visión integral del funcionamiento y la participación del voluntariado en nuestra Sociedad Nacional, de manera que los voluntarios y voluntarias se sientan atendidas por nuestra institución y al tiempo se pueda obtener el mejor resultado del servicio del voluntariado. Este proceso no es sólo responsabilidad de una persona o unidad operativa, sino que requiere la participación de los órganos de gobierno y unidades técnicas operativas, de manera que se destinen los recursos suficientes para una buena gestión del voluntariado.

Cruz Roja Boliviana asume la responsabilidad de plantearse y gestionar el voluntariado de forma que se maximice el impacto en la comunidad, y de las voluntarias y voluntarios. La gestión del voluntariado también significa hacer un acompañamiento al servicio voluntario, esto le permite generar seguridad y confianza en las actividades que realiza, con esto se motivará a que permanezcan más tiempo en nuestro movimiento cruzrojista.

La Unidad de Voluntariado es la encargada de liderar e implementar el Ciclo de Gestión del Voluntariado en coordinación con las otras Unidades Operativas. Los directorios de las filiales departamentales y municipales realizarán el seguimiento a la implementación de este Ciclo



que tendrá las siguientes 7 fases: Preparación, Incorporación, Capacitación, Participación, Evaluación, Reconocimiento y Salida.

### 3.1.- Fase de Preparación

En la preparación se estructura las acciones que se llevan a cabo para cumplir los objetivos determinados para el desarrollo del voluntariado. En esta fase determinamos las metas que se pretende alcanzar, basado en un diagnóstico de la situación actual del voluntariado en las filiales, se realiza un análisis de necesidades respecto al voluntariado, identificado las fortalezas, buenas prácticas, limitaciones y lecciones aprendidas.

Se identifican los recursos disponibles y necesario para implementar ciclo de gestión del voluntariado, estos insumos servirán de base para el planteamiento de las actividades que se realizarán en las filiales, asignando responsables, tiempos y recursos. Así mismo, se realiza un análisis sobre las necesidades de voluntarios que ya son parte de la filial o la incorporación de nuevos voluntarios que se requiere para realizar las actividades, servicios, proyectos o programas.

Esta fase comprende los siguientes pasos: la elaboración de los Planes Operativos Anuales de las diferentes unidades de la filial, realización de la captación de nuevos voluntarios y la realización de la inducción a los nuevos voluntarios.

En esta etapa se recomienda considerar los siguientes aspectos<sup>4</sup>:

- ¿Cuál es la actividad a realizar para el proceso de captación?
- ¿Quiénes, cuántos son los beneficiarios, en dónde están ubicados?
- ¿Cuál es el rol del voluntario en la actividad o servicio?
- ¿Qué capacidades, aptitudes, actitudes y habilidades necesitan tener los aspirantes a voluntarios?
- ¿Qué formación se requiere de los nuevos voluntarios a captar?
- ¿Cómo incorporamos a los voluntarios?
- ¿Quién se hará cargo de supervisarlos y orientarlos?
- ¿Cuál es el cronograma para la captación, y posterior a ella?
- ¿Dónde se realizará la acción de captación?
- ¿Presupuesto/ recursos financieros, técnicos, logísticos disponibles?

#### 3.1.1.- Planes operativos anuales de las unidades operativas

El Plan Anual Operativo (POA) es un documento donde se plasman las actividades y estrategias de acción de la Unidad Operativa, que incluye objetivos, presupuestos, responsables y resultados que el voluntariado espera cumplir en el periodo de un año.

Las Unidades Operativas realizan sus POAs y son enviadas a sus directorios departamentales, o comités municipales según corresponda para su consideración, estos POAs estarán enmarcadas en el Plan Estratégico de Desarrollo y serán incorporados en los POAs generales de las filiales.

## Formulario del POA

¿Cuál es el problema a resolver?						
Nº	OBJETIVOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PLAZO DE EJECUCION	RESPON-SABLE
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

Para elaborar el POA, los voluntarios de cada Unidad Operativa se deben reunir e identificar los problemas a los que las actividades del POA estarán enfocadas a resolverlos. Estos formularios tienen las siguientes columnas:

- **Objetivos:** Donde se debe indicar lo que se quiere lograr para abordar el problema. Por ejemplo: Promover la cultura de paz y liderazgo con el programa Jóvenes como Agentes de Cambio de Comportamiento YABC.
- **Resultados:** El resultado es el efecto o consecuencia de una acción, proceso o situación. Por ejemplo: Conformado un equipo de facilitadores de YABC con 20 integrantes que replican el programa en la comunidad.
- **Actividades:** Conjunto de operaciones o tareas requeridas para lograr un determinado objetivo. Por ejemplo: Realizar un taller de capacitación sobre YABC, Realizar una feria educativa para promover la cultura de paz.
- **Recursos:** Un recurso es un activo necesario cuya función principal es contribuir a la realización de una determinada tarea. Así mismo, se debe indicar el presupuesto que se requiere para desarrollar la actividad.
- **Plazo de Ejecución:** Se debe identificar la fecha y el mes en el que se desarrollará la actividad.
- **Responsables:** Indicar los nombres y cargos de las personas encargadas de ejecutar las actividades.

### 3.1.2.- Captación

La captación es un conjunto de actividades que tienen la finalidad de conseguir un número de interesados que quieran ser voluntarios en Cruz Roja Boliviana. Los aspectos a considerar sobre las captaciones son las siguientes:

## **Responsables de la captación**

La Unidad de Gestión del Voluntariado es la encargada de hacer las captaciones en coordinación con las diferentes unidades operativas y se puedan captar voluntarios y voluntarias en diversos espacios y variados medios.

## **Cantidad de captaciones**

Se deberá realizar al menos una captación durante la gestión y un máximo de tres captaciones (dos captaciones generales y una específica).

## **Captación específica**

Bajo requerimiento y necesidad de una Unidad Operativa podrán solicitar a la Unidad de Gestión del Voluntariado una captación específica que podrá ser por Unidad Operativa o por alguna especialidad particular que se requiera para el voluntariado.

## **Captación excepcional de voluntarios especialista en alguna área**

Cruz Roja Boliviana podrá realizar procesos de captación excepcionales para voluntarios especialistas en alguna área específica, bajo una invitación directa para unirse al trabajo voluntario de Cruz Roja Boliviana. Estas personas recibirán una sesión de Formación Institucional Básica antes de iniciar su servicio. Sus actividades no serán operativas sino más bien de asesoramiento o realización de productos bajo un plan de actividades acordado con el Responsable de Unidad o supervisor designado.

## **Carácter inclusivo en los procesos de captación**

Durante las captaciones se reclutará activamente voluntarios, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad o ciudadanía, edad, discapacidad, idioma, opiniones políticas, creencias religiosas, origen social, apariencia física o color, y reclutará voluntarios en función de su potencial.

Para esto se pondrá en los artes o publicaciones de captación la siguiente Leyenda:

*Cruz Roja Boliviana motiva a las personas a ser parte del voluntariado, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, idioma, opiniones políticas, creencias religiosas, origen social o apariencia física.*

Algunas tareas para realizar la captación son los siguientes:

- a) Realizar el Plan de captación

El plan de captación es una herramienta que permite organizar las actividades que son parte de este proceso para obtener resultados más efectivos en la convocatoria a nuevos interesados en ser parte del voluntariado de Cruz Roja Boliviana. A continuación, se presenta el formulario del plan de captación.

## PLAN DE CAPTACIÓN

Filial				
Objetivo				
Meta: Cantidad de aspirantes que se quiere convocar		Fechas de captación:	Del:	Al:
<b>Unidades Operativas participantes</b>	<b>Medios o estrategias</b>			
Voluntariado		Redes sociales	Materiales	Recursos económicos
Socorro		Medios de comunicación (Radio, Televisión, Prensa)		
Salud		Visitas a Unidades educativas		
Juventud		Visita a universidades e institutos		
Comunicación		Feria educativa (o stand informativo)		
Unidad de Desarrollo e Investigación		Otros: .....		
Responsabilidades				
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Unidad</b>	<b>Fechas</b>	<b>Meta</b>
Visitar unidades educativas para invitar al voluntariado de cruz roja	Pedro Pérez		15/09/2022	2 unidades educativas visitadas

- Objetivo: Indicar lo que se pretende lograr con este proceso de captación, por ejemplo: Incrementar el voluntariado de Cruz Roja Boliviana Filial Bermejo a través de un proceso de convocatoria a personas interesadas en el voluntariado del Movimiento Cruzrojista.
  - Cantidad de aspirantes a convocar: Indicar la cantidad de personas que se quiere convocar para que asistan en la reunión de inducción, esto como resultado de las convocatorias.
  - Fechas de captación: Indicar la fecha de inicio de las convocatorias y la fecha de la última actividad de convocatoria.
  - Unidades Operativas participantes: En los recuadros marcar las unidades operativas que realizarán las convocatorias.
  - Medios o estrategias: Indicar los medios y estrategias que se definió utilizar para realizar la captación, especificando los materiales y recursos económicos necesarios.
  - Responsabilidades: Indicar las actividades que se realizarán, por ejemplo: Visitar unidades educativas para invitar a estudiantes de secundaria para que sean parte del voluntariado de Cruz Roja. También indicar el responsable de la actividad, la unidad a la que pertenece, la fecha que se realizará la actividad y meta a lograr.
- b) Definir los mensajes que vamos a utilizar: Los mensajes claves que se pueden utilizar en la convocatoria son:
- ¿Qué es Cruz Roja?: Es una Organización Humanitaria Internacional, basados en los principios de Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad que busca salvar vidas, ayudar las perso-

nas más vulnerables. Trabajamos en diferentes actividades como: prestación de primeros auxilios, apoyo psicosocial y salud mental, prevención de desastres, liderazgo en la juventud, brigadas escolares, estrategias de comunicación para prevención de enfermedad, gestión de proyectos.

- Datos generales: Lugar de reunión de inducción, fecha y hora.
  - Requisitos para ser voluntario o voluntaria: Disponibilidad de tiempo, interés por ayudar a las personas más vulnerables, estar alineado a los Principios Fundamentales de Cruz Roja Boliviana, Tener edad mínima de 12 años.
  - Beneficios del voluntariado: Capacitación en primeros auxilios, talleres y cursos en relación al accionar de Cruz Roja como prevención de desastres, prevención de enfermedades, liderazgo juvenil, cultura de paz, entre otros
- c) Medios de convocatoria: Existen varios medios para realizar las convocatorias de voluntarios/as. A continuación, se describen algunos medios:
- Visitas a universidades, colegios: Las visitas a universidades, institutos, colegios y otros espacios donde se reúnen los jóvenes es la forma más directa de llegar a los potenciales voluntarios. Con las visitas se puede percibir el interés o desinterés de los jóvenes en el voluntariado, además, a través de las visitas se puede preinscribir a los interesados en participar del voluntariado.
  - Redes Sociales: Es un recurso de amplio alcance y de costo mínimo. Se puede utilizar la Fanpage de la Filial.
  - Medios Tradicionales: Para la convocatoria de voluntarios/as a través de la radio o la televisión, se debe coordinar con los medios para ser entrevistados e informar acerca del voluntariado en Cruz Roja.
  - Ferias y presentaciones: Una forma de mostrar las acciones que Cruz Roja realiza es a través de ferias que se pueden realizar en plazas y parques. Las ferias deben ser atractivas visualmente para llamar la atención de las personas que pasan por el sitio.
- d) Elaborar materiales informativos para la convocatoria: Los materiales se realizarán de acuerdo al tipo de medio de convocatoria que se ha seleccionado. Al momento de elaborar los materiales se debe tener presente los mensajes definidos en pasos anteriores. A continuación, los materiales que se requieren:
- Visitas a universidades, colegios: los materiales a preparar de acuerdo a las posibilidades son: diapositivas, trípticos informativos, volantes, cuadros explicativos, afiches, entre otros.
  - Redes Sociales: elaborar el arte para publicar en la Fanpage, vídeos cortos explicativos, imágenes gif.
  - Medios tradicionales: Tener a disponibilidad videos cortos o imágenes que se pueden ir mostrando mientras se realizan la entrevista. La persona que será entrevistada debe prepararse para responder las posibles preguntas que le realizarán: ¿Qué es Cruz Roja?, Principios Fundamentales, requisitos para el voluntariado, datos generales de la reunión de inducción, etc.
  - Ferias y presentaciones: preparar cuadros explicativos, volantes, juegos de feria, banners informativos.
- e) Implementar la convocatoria. Se puede utilizar uno o más medios de convocatoria. Las visitas a universidades, colegios, institutos y otros espacios donde están la juventud se pueden realizar una semana antes de la reunión de inducción. La convocatoria por redes sociales puede realizarse hasta dos semanas antes de la reunión de inducción. En caso de hacer uso de los medios tradicionales puede realizarse una semana antes de la reunión de inducción.

### 3.1.3.- Inducción

La inducción es una primera reunión con las personas interesadas en el voluntariado, esta reunión es fundamental para aclarar las características de la institución, los beneficios de ser voluntario, las Unidades Operativas que hay en la Filial, el proceso formativo básico, obligatorio que realizarán antes de integrarse al voluntariado.

La sesión de inducción debe ser motivante, pues depende en gran medida de este primer contacto para que decidan si se quedan como voluntarios. Esta sesión también pretende que los integrantes se conozcan y así se genere un ambiente de amistad entre los voluntarios. Es importante destacar que si se quedan como voluntarios serán parte de la organización humanitaria más grande del mundo, presente en 191 países.

Algunos aspectos a considerar para esta primera reunión son las siguientes:

**Disertantes:** el Responsable de Voluntariado junto a los otros responsables de Unidades deben ser disertantes para la reunión de inducción, contar con la participación del o la Presidente de la Filial puede motivar más a que los asistentes sean parte del voluntariado. En esta primera reunión también se pueden tener espacios para que voluntarios y voluntarias cuenten sus experiencias del servicio de voluntariado que realizan en Cruz Roja Boliviana.

**Lugar:** El salón o espacio donde se desarrolle la reunión debe estar con elementos de visibilidad del emblema de Cruz Roja. Se tienen que considerar también aspectos como la limpieza, la comodidad y el orden.

**Información:** Esta reunión debe ser de corta duración entre una a dos horas. Al finalizar la sesión se debe tener un espacio para que los asistentes puedan realizar sus preguntas o dudas que tengan sobre el voluntariado. En la inducción se deberá brindar mínimamente la siguiente información:

- Movimiento Internacional de la Cruz Roja (Componentes)
- Principios fundamentales
- Misión y Visión Cruz Roja Boliviana
- Características requeridas del voluntariado
  - Disponibilidad de tiempo.
  - Interés por ayudar a las personas más vulnerables.
  - Estar alineado a los Principios Fundamentales de Cruz Roja Boliviana.
  - Tener edad mínima de 12 años.
- Unidades Operativas
- Programas y proyectos que se implementan

**Informe de reunión de inducción:** Luego de la realización de la inducción se debe hacer el informe, para esto se cuenta con el siguiente formulario:

## INFORME DE REUNIÓN DE INDUCCIÓN

Filial					
Objetivo					
Cantidad total de asistentes			Hombres	Mujeres	Fecha de la reunión de inducción
<b>Unidades Operativas participantes</b>				Voluntariado Socorro Salud Juventud Comunicación	
<b>Medios o estrategias utilizados</b>					
Redes sociales			xx	Cantidad de post publicados:	
Medios de comunicación (Radio, Televisión, Prensa)			xx	Cantidad de entrevistas en medios de comunicación:	
Visitas a Unidades educativas			xx	Cantidad de unidades educativas visitadas:	
Visita a universidades e institutos			xx	Cantidad de universidades/institutos visitados	
Feria educativa (o stand informativo)			xx	Cantidad de ferias educativas realizadas:	
Otros: .....			xx	Cantidad	
Desarrollo del evento:					
Participantes					
	<b>Nombre</b>		<b>Edad</b>		<b>Numero celular</b>
1					
2					
3					
4					
Voluntario/a responsable de la Actividad:					

Adjuntar

- Lista de asistencia y fotografías de la actividad
  - Lista de voluntarios de realizaron las actividades captación
- **Objetivo:** Indicar el propósito que tiene la reunión de inducción. Por ejemplo: Realizar un proceso de orientación a futuros voluntario y voluntarias para dar una introducción sobre las acciones que realiza Cruz Roja Boliviana.
  - **Cantidad de asistentes:** Indicar la totalidad de asistentes y disgregados en hombres y mujeres.
  - **Fecha de Reunión:** Indicar la fecha que se hizo la reunión de inducción.
  - **Unidades Operativas participantes:** Marcar aquellas unidades operativas que estuvieron y que presentaron sus actividades en la reunión.
  - **Medios y estrategia utilizados:** Especificar en cantidades los materiales y herramientas utilizados en la convocatoria.
  - **Desarrollo del evento:** Redactar de manera cronológica el desarrollo de la reunión.
  - **Participantes:** indica el nombre, edad y número de teléfono celular de los participantes.

### 3.2.- Fase de Incorporación

Una vez se tiene una cantidad de personas interesadas en el voluntariado de Cruz Roja, se debe realizar un conjunto de acciones para preparar a los futuros voluntarios/as y realizar las formalidades para que puedan ser parte de nuestra institución.

Esta fase comprende los siguientes pasos: proceso formativo obligatorio, entrevistas individuales, registro y entrega de la documentación, compromiso institucional, identificación del voluntariado y bienvenida al voluntariado.

### **3.2.1.- Proceso formativo básico y obligatorio:**

El proceso formativo básico tiene la finalidad de desarrollar las competencias básicas para el voluntariado de Cruz Roja Boliviana. Todo el voluntariado que ingresa a Cruz Roja Boliviana debe realizar el proceso formativo básico obligatorio.

El proceso formativo básico y obligatorio contará mínimamente con los siguientes tres cursos:

- Formación Institucional Básica (12 horas formativas)
- Primeros Auxilios Básicos (40 horas teóricas prácticas).
- Seguridad Operativa e introducción a AMS (12 horas formativas)

El proceso de formación del nivel obligatorio básico se desarrollará mínimo en tres meses.

Este proceso formativo inicial culminará con una sesión informativa más detallada que la realizada en la inducción sobre los objetivos y actividades que realizan cada una de las unidades operativas activas en la filial.

Los aspirantes a voluntariado que se encuentran en proceso de formación básica podrán participar excepcionalmente en actividades de Cruz Roja Boliviana en calidad de aprendiz, pudiendo realizar actividades sencillas de apoyo, siempre con la supervisión del Responsable de Unidad Operativa que organice la actividad.

### **3.2.2.- Entrevistas individuales**

La entrevista es un proceso de comunicación o diálogo formalizado entre el entrevistador u el aspirante a voluntariado que a través de preguntas abiertas y cerradas se recaba información del entrevistado y permite identificar sus intereses, motivaciones, expectativas respecto al voluntariado.

Esta es una entrevista prediseñada, misma que debe ser aplicada de forma individual.

La o las personas que realizarán la entrevista serán designada por el Directorio Departamental o Comité Municipal según corresponda.

Las entrevistas no tendrán una finalidad de restringir el ingreso a los voluntarios sino más bien será concebido como un proceso de orientación sobre sus habilidades y capacidades del voluntariado en relación a los perfiles de unidades operativas.

Formulario de entrevista de motivación e intereses: Para realizar esta entrevista se tiene un formulario con preguntas prediseñadas que guiarán este proceso.

## FORMULARIO DE ENTREVISTA A ASPIRANTES VOLUNTARIOS

Filial	
Nombre de la/el aspirante voluntario	
Edad:	
Nombre del entrevistador	
¿Qué sabes usted acerca de Cruz Roja?	
¿Qué te motiva a ser parte de Cruz Roja?	
¿Cuáles son tus expectativas respecto al voluntariado en Cruz Roja?	
¿Ha participado o participa como voluntario de otra organización?	
¿Cuáles son las principales actividades que te gustaría hacer en Cruz Roja?	
¿Cuál es la Unidad Operativa a la que te gustaría integrar?	
UNIDAD OPERATIVA	RAZONES POR LA QUE SELECCIONÓ LA UNIDAD OPERATIVA
Socorro y desastres	
Salud	
Juventud	
Comunicación	
Desarrollo e investigación	
Voluntariado	
¿Tienes alguna condición especial, física, de salud, etc?	SI      NO
Especificar: .....	
¿Estarías dispuesto a participar de los programas de capacitación de Cruz Roja?	SI      NO
Otros comentarios:	
Recomendaciones por parte del entrevistador:	

Certifico que la información que se ha proporcionado en la presente entrevista es correcta para su registro en la base de datos de Cruz Roja, para referencia, evaluación o confirmación de la misma.

Firma del aspirante:		Fecha:	
Firma del entrevistador:		Fecha:	

- Datos generales: En la primera parte de la entrevista se debe indicar la Filial, nombre del aspirante a voluntario que es entrevistado, edad y nombre del entrevistador.
- Preguntas de conocimiento e intereses: Se da lectura a estas preguntas y se va anotando las respuestas claves del entrevistado. Se pregunta acerca de lo que sabe de Cruz Roja, sus expectativas, motivación, si fue es parte de otra institución voluntaria, etc.
- Selección de Unidad Operativa: Se da lectura a las Unidades Operativas activas en la Filial y preguntamos al entrevistado cuál Unidad elige y la razón de esta elección, tomando en cuenta que si el entrevistado tiene menos de 18 años debe ingresar a la Unidad de Juventud, sólo las personas mayores de 18 años podrán ingresar a las otras Unidades Operativas.

### 3.2.3.- Registro y entrega de documentación:

Todos los aspirantes a voluntariado de Cruz Roja Boliviana deberán entregar la siguiente documentación que serán ingresadas al Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV de Cruz Roja Boliviana manteniendo la más estricta confidencialidad de la información.

- Ficha de registro
- Hoja de vida resumida con sus respectivos respaldos (físico o digital)
- Fotografía 2\*2 fondo rojo (físico o digital)

- Copia de cedula de identidad o pasaporte
- Carta de compromiso
- En caso de ser menor de edad debe entregar la carta de autorización del padre, madre o tutor.

La ficha de registro contendrá la siguiente información:

**FICHA DE REGISTRO DE VOLUNTARIOS**

N.º DE SINGEV: 001/2023

<b>1. DATOS PERSONALES</b>					
Nombres:					
Apellido Paterno:					
Apellido Materno:					
Fecha de Nacimiento:	EDAD:	..... años	Sexo:	Femenino	Masculino
Lugar de Nacimiento	País				
	Departamento				
	Provincia				
	Municipio				
Documento de Identidad:	<input type="checkbox"/> C.I.	<input type="checkbox"/> Pasaporte	<input type="checkbox"/> Otros	Numero:	
Estado Civil:					
Dirección de Residencia:		Barrio:	Zona:		
		Calle:	Nº de Casa:		
Teléfono:	Celular:				
E-Mail:					
Licencia de conducir <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Categoría:					
Personas de contacto:	Padre <input type="checkbox"/>	Madre <input type="checkbox"/>	Tutor <input type="checkbox"/>	Hermano (a) <input type="checkbox"/>	Espos(a) <input type="checkbox"/>
	Nombre				
	Teléfono				
	Celular				
<b>2.- DATOS ELEMENTALES</b>					
Seguro de salud <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Especifique:					
Tipo Sanguíneo:					
¿Padece de alguna enfermedad crónica?		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
		Detalle:			
Alergias		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
		Especificar:			
Presenta alguna discapacidad		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
		Especificar:			
¿Donó alguna vez sangre?		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
		Especificar cuántas veces			
<b>3. DATOS DE CRUZ ROJA</b>					
Fecha de Ingreso:		(Adjuntar carta de ingreso)			
Filiat					
Unidad a la que pertenece:					
<input type="checkbox"/> Socorro y Desastres	<input type="checkbox"/> Salud	<input type="checkbox"/> Juventud			
<input type="checkbox"/> Gestión del Voluntariado	<input type="checkbox"/> Comunicación	<input type="checkbox"/> Desarrollo e Investigación			
<input type="checkbox"/> Directorio (no es unidad operativa)					
Tipo de voluntariado que realiza:					
<input type="checkbox"/> Servicio presencial					
<input type="checkbox"/> Servicio a distancia o virtual (debe tener un plan de trabajo donde especifique los productos y horas correspondientes a los productos)					

Historial de cargos asumidos en Cruz Roja (Adjuntar carta de designación)			
1	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filiat Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23
2	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filiat Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23
3	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filiat Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23

**4. INFORMACIÓN ACADÉMICA y LABORAL**

Formación básica:	Unidad Educativa:
Último curso aprobado:	

**PROFESIÓN**

UNIVERSIDAD o INSTITUTO	CARRERA Pregrado/ posgrado	NIVEL ACADÉMICO	TITULO	PAIS/CIUDAD	AÑO DE EGRESO	OBSERVACIONES

(Adjuntar respaldo)

**OCUPACIÓN**

**5.- IDIOMAS**

IDIOMA	NIVEL	CERTIFICACIÓN

**6. FORMACIÓN INSTITUCIONAL**

NOMBRE DEL CURSO	TITULO o MENCIÓN	LUGAR	DURACION DEL CURSO (En Horas)

(Adjuntar respaldo)

**7. FORMACIÓN EXTRA INSTITUCIONAL**

INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL CURSO	TITULO o MENCIÓN	LUGAR	DURACION DEL CURSO (En Horas)

**8. RECONOCIMIENTOS**

FILIAT	TIPO DE RECONOCIMIENTO

(Adjuntar respaldo)

### 3.2.4.- Compromiso institucional:

Las acciones del Movimiento de Cruz Roja contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables y por lo tanto se requiere que los y las voluntarias asuman un compromiso de cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en el Reglamento del Voluntariado. Así mismo, se pueda comprometer a realizar un servicio con calidad y calidez de acuerdo a sus competencias y capacidades. Esta carta de compromiso debe ser entregado junto a la documentación de registro del voluntariado.

**CARTA DE COMPROMISO DE VOLUNTARIADO**

Yo ..... con cédula de identidad N.º ..... me comprometo a participar como voluntario/a de la Unidad Operativa de ..... en la Cruz Roja Boliviana filial .....

**El voluntario/a se compromete a:**

- Conocer y asumir los siete principios fundamentales, valores, misión, visión y objetivos institucionales de Cruz Roja Boliviana.
- Cumplir los deberes y el régimen disciplinario establecido en el Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.
- Cumplir con los compromisos adquiridos con la Cruz Roja Boliviana.
- Dedicar mínimamente 12 horas mensuales a la actividad de voluntariado con la Cruz Roja Boliviana participando activamente en las actividades y reuniones.
- Guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.
- Cuidar y conservar el material, equipamiento, uniforme asignado.
- En caso de retiro del voluntariado, comunicar oportunamente al Directorio Departamental o Comité Municipal según corresponda.
- Utilizar el uniforme/indumentaria adquirida sólo para actividades de Cruz Roja, este no se podrá transferir o regalar a personas externas a Cruz Roja Boliviana.
- Asistir y apoyar a las actividades que su unidad convoque prioritariamente.

**La Cruz Roja Boliviana filial ..... se compromete a:**

- Velar con el cumplimiento de los derechos del voluntario/a establecidos en el Reglamento del Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.
- Promover la participación del voluntario/a en la planificación, diseño, evaluación y programación de las actividades de su Unidad Operativa.
- Fomentar el desarrollo de las capacidades y potencialidades del voluntariado a través de procesos formativos.
- Comunicar oportunamente las fechas de reuniones, cursos de capacitación y actividades.
- Otorgar una certificación de voluntariado al finalizar su servicio voluntario o cuanto el voluntario/a lo requiera a partir de un año de participación activa.
- Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto este compromiso notificando con una antelación respectiva.

Es dado en el municipio/ciudad de ..... En fecha xx de xxxxxx de 2022, en instalaciones de la Cruz Roja Boliviana filial .....

Firma:  
Nombre del voluntario/a  
CI:

Firma  
Nombre y cargo del representante de Cruz Roja Boliviana filial.....  
CI:

En caso de que el voluntario o voluntaria sea menor de edad deberá contar con una carta de autorización de participación por parte de sus padres o tutores.

#### AUTORIZACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Yo ..... con carnet de identidad N.º .....

En calidad de Padre O, Madre O, Tutor O y sobre quien ejerzo la patria potestad, autorizo a:  
..... nacido el .....

para que se afilie como voluntario/a la CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX y desarrolle las tareas y actividades que esta institución realice en favor de la población.

La Paz, 14 de septiembre de 2022

Firma:  
Nombre del padre, madre o tutor:  
N.º carnet de identidad:

*Nota: Adjuntar copia de carnet de identidad del padre, madre o tutor firmante.*

### 3.2.5.- Identificación del voluntariado

El voluntariado de Cruz Roja Boliviana debe contar con un documento de identificación durante todas las acciones y procesos formativos que realice. Las credenciales estarán en custodia de los responsables de Unidad y será entregado a la persona cada vez que el voluntario participe en alguna actividad de Cruz Roja Boliviana, una vez finalizado la actividad debe ser devuelto al responsable de la unidad.

## Tipos de credenciales

Se proporcionará dos tipos de credenciales al voluntariado. Uno de tipo con formato de representación de tamaño 12,5\* 8,5cm y otro de tipo identificativo (carnet) de tamaño 8, 5\*5.5 cm, este último se utilizará por la practicidad y que no se constituya como un objeto que dificulte la atención durante las intervenciones. Ambos formatos de credenciales tendrán la misma información u presentación y estarán bajo custodia del Responsable de Unidad. La Oficina Central proporcionará a las filiales el modelo de las credenciales y carnet.

## Formato de credencial



### 3.2.6.- Bienvenida al voluntariado

La filial departamental o municipal realizará una reunión o ceremonia en el que se indique la integración de los voluntarios en las diferentes unidades operativas, en este evento se entregará una carta de bienvenida con información relevante sobre Cruz Roja Boliviana y sobre el Movimiento Cruzrojista. (Ver Anexo)

Este documento tendrá una parte de bienvenida de parte del presidente o presidenta, una segunda parte de los derechos y deberes de acuerdo al Reglamento del Voluntariado y un link en formato QR que direcciona a documentos relacionados a Cruz Roja.

### 3.3.- Fase de Capacitación

La capacitación se constituye en un mecanismo operador y orientados para desarrollar competencias en los voluntarios y voluntarias para que puedan responder de manera eficiente a las acciones planificadas o en las situaciones de emergencia. Se concibe los procesos formativos desde un enfoque de educación integral para desarrollar los procesos de formación en forma transversal articulando todos los programas prioritarios de Cruz Roja Boliviana.

Cruz Roja Boliviana adopta el modelo educativo por competencias de acuerdo al Curso de Mediación Pedagógica del Centro de Referencia en preparación Institucional para Desastres y de Federación Internacional de Sociedad de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Los procesos formativos permiten calificar el talento humano de nuestra Sociedad Nacional, por lo que los voluntarios y voluntarias deben asistir y participar a las capacitaciones que se les convoque. Para asegurar que el voluntario está desarrollando las competencias establecidas en las capacitaciones, estas deben ser evaluadas para determinar el grado de conocimiento, habilidades y aptitudes desarrolladas al finalizar la capacitación.

Las metodologías utilizadas para los procesos formativos deben ser interactivas y participativas, que valore y respete las opiniones de los participantes, se utilizarán diferentes recursos o herramientas educativas según las características de los temas y cursos, incluyendo herramientas virtuales/digitales. Las capacitaciones deben ser evaluadas, para determinar el grado de conocimiento y habilidades adquiridas por las voluntarias y los voluntarios y si están suficientemente preparados para asumir responsabilidades.

De acuerdo, con el artículo N° 32 del Reglamento de Voluntariado "Cruz Roja Boliviana fomentará que los voluntarios reciban una adecuada y suficiente capacitación tanto teórica, como práctica sobre los temas y funciones a desarrollar con las comunidades o beneficiarios".



Cada Unidad Operativa tendrá con un currículum formativo para desarrollar competencias requeridas del accionar de la Unidad establecido en el Plan Nacional de Formación Institucional, estructurado en 3 niveles de formación, fuera del nivel de formación básica y obligatoria que se realiza antes de la incorporación del voluntariado.

Las capacitaciones deben ser evaluadas para determinar el grado de conocimiento y habilidades adquiridas por los voluntarios y voluntarias y si están suficientemente preparados para asumir responsabilidades. También se realizarán a la metodología y organización de las capacitaciones de manera que las personas capacitadas tengan la oportunidad de expresar su opinión y de hacer sugerencia sobre la calidad y utilidad de la capacitación recibida.

Cruz Roja Boliviana promoverá en el voluntariado la realización de los cursos de la Plataforma de Aprendizaje de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Todo proceso formativo debe ser planificado por lo tanto debe contar con un plan de capacitación donde se establezca los objetivos y competencias que el voluntariado desarrollará, así mismo debe realizar un informe de capacitación en que se explique los resultados obtenidos del proceso formativo. A continuación, se presenta los formularios de plan de capacitación y el informe de capacitación.

## PLAN DE CAPACITACIÓN

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la capacitación: .....			
Competencia a desarrollar: .....			
Fecha de la capacitación:		Hora de la capacitación:	
Destinatarios:		Cantidad de personas que serán capacitadas:	
Cantidad de horas de capacitación:		Lugar de la capacitación:	
Contenido referencial de la capacitación:  			
Materiales y equipos:		Recursos financieros:	
		Ítem	Costo
Voluntario/a responsable de la capacitación			

- Filial: Especificar a la filial municipal o departamental donde se está realizando la capacitación.
- Unidad Operativa: Especificar la Unidad Operativa responsable de realizar la capacitación.
- Nombre de la capacitación: Indicar el nombre de acuerdo a las denominaciones para procesos formativos (punto 3.3.6), por ejemplo: Capacitación en Métodos de Enseñanza Interactiva (16 horas)
- Competencia a desarrollar: Indicar la competencia que el voluntario y voluntaria debe desarrollar al finalizar el proceso de capacitación, integrando los diferentes saberes (saber ser, saber convivir, saber hacer, saber conocer).
- Fecha y hora de la capacitación: Especificar si es en una sola fecha o la capacitación se realizará en varios días.
- Destinatarios: Indicar a quién está dirigido la capacitación: Por ejemplo, voluntarios de Cruz Roja Boliviana Filial Santa Cruz. Otro ejemplo: Estudiantes de 6to de secundaria de la Unidad Educativa Eduardo Abaroa.
- Cantidad de personas que serán capacitadas: Para prever la cantidad de materiales, refrigerios, en caso de que se lo requiera y el espacio del lugar de capacitación.
- Lugar de la capacitación: Indicar dónde se realizará la capacitación, por ejemplo: Salón auditorio de la Unidad Educativa Eduardo Abaroa.
- Cantidad de horas de capacitación: Este dato estará reflejado en el certificado de capacitación que se extienda en caso de que sea requerido.
- Contenido referencial de la capacitación: Realizar un punteo de los temas claves que se abordará en la capacitación.
- Materiales y equipos necesarios: Indicar los materiales como papelógrafos, marcadores requeridos, así también equipo como proyector, laptop, equipo de sonido, etc.
- Recursos financieros: Indicar los ítems necesarios que se deben comprar y el costo de los mismos.
- Voluntario responsable de capacitación: Indicar el nombre completa del voluntario que organiza la capacitación.

### INFORME DE CAPACITACIÓN

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la capacitación: .....			
Competencia desarrollada: .....			
Cantidad de horas de capacitación: Hora desde: 00:00      Hasta: 00:00		Fecha de la capacitación:	
Destinatarios:		Lugar de la capacitación:	
Cantidad total de participantes		Hombres	Mujeres
Desarrollo de la capacitación (redactar de manera cronológica)			
Responsable/s de la capacitación			

#### Anexos

- Programa del taller
- Lista de participantes
- Lista de voluntarios facilitadores
- Fotografías

Muchos datos son similares al Plan de Capacitación, por lo que se explica aquellas que varíen en este formulario.

- **Competencia desarrollada:** Indicar la competencia que el voluntario y voluntaria debe desarrollar al finalizar el proceso de capacitación, integrando los diferentes saberes (saber ser, saber convivir, saber hacer, saber conocer).
- **Fecha y hora de la capacitación:** Indicar la fecha en el que se realizó la capacitación. Especificar si es en una sola fecha o la capacitación se realizará en varios días.
- **Cantidad de horas de capacitación:** Indicar la hora total de capacitación y especificar los horarios que se realizaron.
- **Destinatarios:** Indicar a quién está dirigido la capacitación: Por ejemplo, voluntarios de Cruz Roja Boliviana filial Santa Cruz. Otro ejemplo: Estudiantes de 6to de secundaria de la Unidad Educativa Eduardo Abaroa.
- **Lugar de la capacitación:** Indicar dónde se realizará la capacitación, por ejemplo: Salón auditorio de la Unidad Educativa Eduardo Abaroa.
- **Cantidad total de participantes:** Indicar el total y diferenciados entre hombres y mujeres.
- **Desarrollo de la capacitación:** Redactar de manera cronológica el desarrollo del taller, especificando dificultades, lecciones aprendidas, buenas prácticas y otros elementos a destacar.
- **Voluntario responsable de capacitación:** Indicar el nombre completa del voluntario o voluntaria encargada de la planificación y la elaboración del informe de capacitación.

### 3.3.1.- Procesos formativos en las filiales

Las capacitaciones correspondientes a una Unidad Operativa específica deberán considerar la participación de integrantes de las otras Unidades de la Filial, de manera que se promueva el fortalecimiento de capacidades de todo el voluntariado.

Todo proceso formativo debe ser planificado y contar con un informe de capacitación que respalde la realización del proceso formativo.

### 3.3.2.- Procesos Formativos a nivel Nacional

La Oficina Nacional de Cruz Roja Boliviana fortalecerá las capacidades y competencias del voluntariado de las Filiales Departamentales y Municipales.

La Oficina Nacional enviará las convocatorias a las Filiales Departamentales y Municipales para que estas envíen los nombres y datos completarlos de sus participantes, para los talleres nacionales en las que podrán participar.

Toda participación del voluntario o voluntaria en cursos o talleres nacionales debe contar con un reporte o informe de participación y debe ser entregado al Directorio de su Filial.

Así mismo los materiales facilitados al voluntario durante el taller debe adjuntarse en el informe de participación.

### 3.3.3.- Capacitaciones Internacionales

La Oficina Central de Cruz Roja Boliviana socializará las convocatorias de capacitaciones internacionales y las filiales podrán enviar un postulante por cada Filial Municipal y Departamental. A partir del perfil requerido en la convocatoria, se realizará una evaluación de los postulantes asignándole puntaje a cada requisito establecido en la convocatoria y será seleccionado el o la voluntaria con mayor puntaje.

Luego de la participación del voluntario o voluntaria en la capacitación internacional debe realizar un informe de participación donde también propondrá una fecha de réplica de la capacitación a la que asistió, que será enviada a la Oficina Central de Cruz Roja Boliviana a través de la Filial a la que pertenece.

### 3.3.4.- Modalidades de capacitación

Las modalidades de capacitación que se podrán realizar son las siguientes:

- **Presencial:** La capacitación presencial es aquella que transcurre en un espacio, sea un aula, o salón de capacitación donde el facilitador imparte el contenido frente a un grupo de participantes a través de una comunicación directa e interactiva que ocurre en tiempo real.
- **Virtual, e-learning:** E-learning proviene del inglés y significa electronic learning. Se refiere a todas las actividades formativas que se dan a través de un dispositivo conectado a la red del internet, utilizando plataformas virtuales, así también pueden utilizar plataformas de videoconferencias, herramientas de gamificación, encuestas online, mensajería instantánea, etc. Esta modalidad de capacitación también se llama aprendizaje electrónico, formación online o aprendizaje virtual.

- **Semipresencial con apoyo de plataforma virtual (B-learning):** Destina un número de horas virtuales y a su vez contiene sesiones presenciales.

### 3.3.5.- Denominaciones de los procesos formativos

De acuerdo al Centro de Referencia de Preparación para Desastres CREPD de la Federación Internacional de Cruz Roja IFRC, las denominaciones de las acciones formativas se realizarán según el tiempo, definición de competencias u objetivos, así como la profundidad de contenidos:

Actividad formativa	Horas
Sesión informativa	1 a 2 horas
Taller	5 a 9 horas
Capacitación	10 a 19 horas
Curso	20 + horas
Training of Trainers	40 + horas

### 3.3.6.- Réplicas de formación

Los voluntarios y voluntarias que participen en procesos formativos nacionales o internacionales deben realizar una réplica del curso a la que asistió.

Las réplicas se realizarán máximo 15 días hábiles después de la finalización del proceso formativo nacional o internacional. De la participación en capacitaciones a nivel nacional se podrán hacer réplicas de manera presencial o virtual. De la participación a capacitaciones internacionales se podrán hacer réplicas en modalidad virtual, y estas deben estar abierta para que el voluntariado a nivel nacional pueda participar.

Cantidad de horas de replica

Cantidad de horas del curso nacional o internacional	Cantidad de horas de la replica
Hasta 20 horas	Al menos 4 horas
Hasta 40 horas	Al menos 8 horas
Más de 40 horas	16 horas

Excepcionalmente los encuentros o reuniones nacionales en los que se construyan herramientas o directrices para el desarrollo de nuestra Sociedad Nacional no serán obligatoria un proceso de réplica.

### 3.4.- Fase de Participación

La participación en las actividades que realiza la Cruz Roja es fundamental para el voluntariado porque estos son espacios en el que pueden aplicar los conocimientos adquiridos en los procesos formativos, puede demostrar competencias, habilidades operativas y de liderazgo.

La participación en actividades después de la incorporación del voluntariado a su Unidad respectiva es muy importante para mantenerlo activo. Si hay actividades frecuen-

tes donde los voluntarios puedan apoyar es mayor la probabilidad de que permanezcan brindando su servicio en Cruz Roja Boliviana.

Ken Blanchard<sup>5</sup>, identifica dos factores fundamentales para entender el proceso por el que pasan las personas en una "carrera de voluntario". Estos factores son:

1. Sentido de compromiso (su grado de confianza y motivación);
2. Competencia (sus aptitudes, capacidades y conocimientos para hacer el trabajo con precisión y acierto).

### **Cuatro etapas de progreso**

Estos dos factores pueden combinarse para definir cuatro etapas en el progreso de los voluntarios. Estas etapas serían las siguientes:

- Voluntario incorporado recientemente (bajo grado de competencia y alto grado de sentido de compromiso): La persona A es nueva en el servicio voluntario y está muy entusiasmada con la oportunidad de servir a su comunidad a través de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Sin embargo, aún no sabe lo que ha de hacer y la forma de hacerlo.
- Aprendiz frustrado (bajo grado de competencia y bajo grado de sentido de compromiso): La persona A participa como voluntaria desde hace varios meses. Ha adquirido algunas aptitudes en la movilización de la comunidad, pero se siente frustrada porque percibe que su servicio voluntario no aporta ayuda suficiente a la comunidad. Su motivación y entusiasmo han disminuido.
- Colaborador estancado (alto grado de competencia y bajo grado de sentido de compromiso): La persona A participa como voluntaria desde hace un año, y la movilización de la comunidad se ha vuelto una tarea muy fácil para ella. La mayoría de las veces, sus días de servicio parecen monótonos, aunque a veces percibe los beneficios de sus acciones. No está segura de querer seguir.
- Ejecutante eficaz (alto grado de competencia y alto grado de sentido de compromiso): La persona voluntaria A participa como movilizadora de la comunidad desde hace mucho tiempo y ahora tiene la responsabilidad de enseñar las aptitudes de movilización comunitaria a nuevos voluntarios. Disfruta con esta tarea y está muy motivada por poder transmitir a otros voluntarios una buena experiencia. Es muy eficaz.

### **Consejos para la supervisión a distintos niveles**

Los supervisores de los voluntarios incorporados recientemente deben proporcionar instrucción específica, formación y una supervisión manifiesta. A medida que los principiantes avanzan y hacen preguntas sobre las tareas, los supervisores deben dar respuestas específicas y asegurarse de que entienden lo que deben hacer. Los nuevos voluntarios necesitan indicaciones y adaptación de la orientación, así como mucha atención.

Los supervisores de aprendices frustrados deben hacerles comentarios sobre su desempeño de forma adecuada y frecuente. Para reforzar el buen desempeño y la motivación, los aprendices necesitan recibir felicitaciones sinceras y específicas, así como un reconocimiento oportuno de sus progresos hacia la meta deseada. La mejor manera de transmitir elogios es hacerlo personalmente, pero también es eficaz expresar por es-

crito el reconocimiento. Asimismo, puede que se tenga que aportar, de manera positiva y estimulante, ligeras modificaciones a la orientación de los aprendices frustrados.

Los supervisores de colaboradores estancados deben transmitir expresiones claras y positivas de reconocimiento. Se puede hacer verbalmente, por escrito o con una pequeña muestra de agradecimiento, que a menudo cuesta poco o nada. Al mismo tiempo, los supervisores deben animar a los voluntarios a continuar con un buen desempeño. Deben estar siempre disponibles para escuchar a los voluntarios o participar con ellos en sesiones de reflexión sobre mejoras o problemas. En esta etapa de progreso, el reconocimiento por la consecución de un objetivo es la mejor forma de afianzamiento.

Los supervisores de ejecutantes eficaces deben tener en cuenta de que todos los voluntarios necesitan reconocimiento, pues si no lo reciben pueden sentirse poco apreciados. Es probable que las necesidades de los ejecutantes eficaces sean diferentes, y aunque todavía puedan apreciar un sincero agradecimiento por el trabajo bien hecho, tienden a sentirse más apreciados si usted utiliza un incentivo de "orden superior". Sería apropiado, por ejemplo, pedirles que formen a otros, otorgarles más autonomía, permitirles seleccionar las asignaciones de tareas, darles participación en las decisiones y aumentar su visibilidad en la organización.

### **3.4.1.- Formas de servicio de voluntariado**

Las voluntarias y los voluntarios de Cruz Roja Boliviana podrán realizar su servicio de voluntariado participando de las siguientes formas:

- Servicio de voluntariado presencial: Es el servicio por el cual las voluntarias y los voluntarios lo realizan asistiendo al lugar de la actividad.
- Servicio de voluntariado a distancia o virtual: Es el tipo de participación en el que no es obligatorio la presencialidad del voluntariado para realizar su servicio, este tipo de participación deberá contar con un plan de actividades en el que se establezca la carga horaria de cada producto entregado.

### **3.4.2.- Tipos de actividades de participación**

El voluntariado de Cruz Roja podrá participar en los siguientes tipos de actividades, de acuerdo a las características de cada filial:

- a) Reuniones de coordinación interinstitucional y (presenciales y virtuales):**  
Las reuniones de coordinación interinstitucional son aquellas que se tiene con entidades externas a Cruz Roja Boliviana, y tienen la finalidad de coordinar acciones conjuntas con instituciones públicas, privadas o de la sociedad civil, ONGs, Fundaciones, etc. Las reuniones deben estar registradas y respaldadas con un protocolo de reunión.
- b) Reuniones programadas de las unidades operativas (Presencial o virtual):**  
Las reuniones programadas de las Unidades Operativas son aquellas que se realizan regularmente en las que el voluntariado planifica y coordina acciones y actividades establecidas en su POA. Las reuniones deben ser permanentes, es recomendable que las unidades se reúnan al menos una vez a la semana. Estos espacios son útiles para asignar responsabilidades a cada voluntario, establecer horarios de encuentro para la preparación logística, identificación y elaboración de materiales que se requieren para la realización de las actividades, definir las tareas previas a las actividades, como la solicitud de permisos o

envíos de cartas a unidades educativas, etc. Para la realización del seguimiento de los acuerdos realizados en las reuniones se debe elaborar un protocolo de reunión o en su defecto el acta de reunión. A continuación, algunas recomendaciones antes y durante la reunión:

- **Antes de la reunión:** Al convocar comunique el objetivo de la reunión, Elabore un programa de la reunión, es decir un punteo de los temas que se abordarán, distribuya el programa o cualquier otro material que requiera que los participantes que lean antes de la reunión, acuerden el horario de la reunión y dar continuidad en los días y hora establecida.
- **Durante la reunión:** Mencione el objetivo y el programa u orden del día de la reunión, Solicite los puntos de vista e ideas del grupo para velar por la participación de los voluntarios, mantenga centrado el diálogo sobre el tema correspondiente a fin de no dispersar o salirse del tema, realicen el acta o protocolo de reunión con la lista de asistentes, en caso que la reunión se torne conflictivo recuerde a los participantes la importancia de mantener un ambiente de respeto y escucha activa, al finalizar resuma los compromisos, acuerdos e recuerde la fecha, hora y lugar de la próxima reunión.

## Protocolo de reunión

### PROTOCOLO DE REUNIÓN

Filial: .....	<input type="checkbox"/> Unidad operativa: .....	
	<input type="checkbox"/> Institución externa: .....	
Lugar de la reunión:	Hora De: .....Hasta: ...	Fecha:
Objetivo de la reunión: ..... .....		
Temas tratados:		
Compromisos o tareas		
Responsable de la elaboración del protocolo de reunión:		

#### Anexo

- Adjuntar lista de asistencia.
- **Filial:** Especificar a la Filial Municipal o departamental que realiza la reunión.
- **Unidad Operativa/Institución externa:** Especificar si la reunión es de alguna Unidad Operativa o con alguna institución externa.
- **Lugar de la reunión:** Indicar donde se desarrolla la reunión o si es de manera virtual.
- Indicar la fecha y desde que hora, hasta que hora se desarrolló la reunión.

- **Objetivo de la Reunión:** Indicar el propósito de la reunión.
  - **Temas tratados:** Indicar un punteo de los temas abordados y acuerdos a los que llegaron.
  - **Compromisos o tareas:** Indicar las tareas que se tienen que realizar con relación a la finalidad de la reunión, que deben cumplirse hasta la una próxima reunión. De esta manera se puede hacer seguimiento a los acuerdos y compromisos.
- c) **Campañas de promoción:** Una campaña de promoción (también conocida como campaña de incidencia) es un conjunto de acciones dirigidas a generar apoyo a una causa o temática, por ejemplo: promoción del lavado de manos, promoción de la cultura de paz y no violencia, promoción de hábitos saludables para prevención de enfermedades diarreicas, prevención del dengue, etc. Para estas campañas se pueden hacer ferias educativas, caravanas alegóricas, difusión en medios tradicionales y virtuales como redes sociales, etc.
- d) **Procesos de capacitación:** Son acciones formativas que posibilitan a los participantes el desarrollo de competencias capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. Estos procesos de capacitación pueden ser dirigidos a los voluntarios y voluntarias de Cruz Roja Boliviana o habitantes de comunidades, estudiantes, persona de instituciones con las que coordinamos, autoridades Municipales, Departamentales o Nacionales.
- e) **Prestación de primeros auxilios:** Es la asistencia en la que se brinda ayuda rápida, efectiva, y temporal a personas que ha sufrido un accidente o presenta una enfermedad súbita, hasta que sea asistida por personal de salud o sea llevada a un centro médico. Por ejemplo: prestación de primeros auxilios en partidos de fútbol, prestación de primeros auxilios en eventos, etc.
- f) **Ayuda humanitaria:** Es la asistencia que se brinda a la población víctima de un desplazamiento para garantizar el acceso a servicios básicos como alimentación, atención médica, agua o refugio. Las causas del desplazamiento pueden ser desastres naturales, guerras o conflictos armados. Son las llamadas emergencias humanitarias.
- g) **Ayuda social:** La ayuda social es contribuir a mejorar las condiciones para las personas más vulnerables en zonas de mayor riesgo social o de pobreza, a las cuáles se las puede potenciar con esta ayuda.
- h) **Actividades virtuales o a distancia por productos:** Este tipo de servicio debe contar con un plan de actividad y debe ser supervisado por el Responsable de Unidad o especialista de área.

### 3.4.3.- Carga horaria de voluntariado

El voluntariado de Cruz Roja Boliviana irá acumulando horas voluntario en medida de que vaya participando en las actividades organizadas por la institución. Toda participación del voluntariado debe contar con un plan de actividad y un informe de

actividad que evidencia la carga horaria realizada por los voluntarios. En el siguiente cuadro se describe la manera de asignar la carga horaria según la actividad y la responsabilidad que asume el voluntario o voluntaria.

Tipo de actividad	Contabilización	Responsable de actividad/ facilitador	Voluntariado de apoyo
Reuniones de coordinación interinstitucional y reuniones programadas de coordinación de las unidades operativas (presenciales y virtuales)	Desde que llega al lugar de reunión hasta que sale del lugar de reunión	Carga horaria correspondiente + 1 hora adicional (elaboración de protocolo de reunión). Ejemplo: Reunión con duración de 3 horas, se contabiliza total de 4 horas	Carga horaria correspondiente
Campañas de promoción y ayuda social	Desde que llega a la filial hasta que regresa a la filial en caso de partir de la filial. Desde que llega al lugar del evento hasta que se va del lugar del evento.	Carga horaria correspondiente + 2 hora adicionales (elaboración de plan de actividad e informe de actividad). Ejemplo: Feria educativa con una duración de 8 horas, se contabiliza un total de 10 horas.	Carga horaria correspondiente
Procesos de capacitación (Se refiere a procesos formativos donde los voluntarios son facilitadores)	Desde que llega a la filial hasta que regresa a la filial en caso de partir de la filial. Desde que llega al lugar del evento hasta que se va del lugar del evento.	Carga horaria correspondiente + 2 hora adicionales (elaboración del plan de capacitación e informe de capacitación). Ejemplo: Taller de primeros auxilios en Unidades Educativas con una duración de 8 horas, se contabiliza un total de 10 horas.	Carga horaria correspondiente. Este se refiere al voluntario que apoya como co-facilitador/a. Los voluntarios que asisten en calidad de participantes no se asigna esta carga horaria.
Prestación o asistencia de primeros auxilios	Desde que llega a la filial hasta que regresa a la filial en caso de partir de la filial. Desde que llega al lugar del evento hasta que se va del lugar del evento.	Carga horaria correspondiente + 2 hora adicionales (elaboración de plan de actividad e informe de actividad). Ejemplo: Feria educativa con una duración de 8 horas, se contabiliza un total de 10 horas.	Carga horaria correspondiente
Asistencia humanitaria	Desde que llega a la filial hasta que regresa a la filial	Carga horaria correspondiente + 4 hora adicionales (planificación e informe de la actividad). Ejemplo: Entrega de Kits de higiene en la comunidad xxxx con una duración de 15 horas, se contabiliza un total de 19 horas.	Carga horaria correspondiente
Actividades virtuales o a distancia por productos	De acuerdo a un plan de trabajo establecido en el que se especifican los productos a entregar y la carga horaria correspondiente.	Carga horaria correspondiente por producto	No aplica
Elaboración de documentos, reportes o proyectos	De acuerdo al tiempo que se requiera para la elaboración del producto finalizado establecido en un plan de trabajo, previo acuerdo con el Responsable de Unidad o el/la Presidente de la Filial.	Carga horaria correspondiente al producto.	No aplica

## PLAN DE ACTIVIDAD

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la actividad: .....			
Objetivo: .....			
Cantidad de horas de actividad:		Fecha de la actividad:	
Lugar de la actividad:		Instituciones con la que se coordina para la actividad:	
Beneficiarios (colocar los números aproximados de acuerdo a la población a la que está dirigida la actividad)			
Total		Hombres	Mujeres
Total, Niños/as		Niños	Niñas
Total, personas con discapacidad		Hombres	Mujeres
Total, Personas de la tercera edad		Hombres	Mujeres
Total, otro grupo. Especificar: .....		Hombres	Mujeres
Cantidad de voluntarios requeridos:			
Materiales y equipos necesarios:		Recursos financieros necesarios	
	Ítem	Costo	
Voluntario/a responsable de la actividad			

- **Nombre de la actividad:** Indicar el nombre asignado a la actividad, indicando especificando el tipo de actividad que se desarrolla. Por ejemplo: Feria Educativa para la prevención del dengue.
- **Objetivo:** Indicar el propósito de la actividad. Por ejemplo: Promover las medidas de control vectorial y la prevención del dengue en el barrio Villa Mercedes del Municipio Tiquipaya.
- **Cantidad de horas de la actividad:** Indicar la cantidad de horas que durará la actividad esto incluye desde que inicia el preparativo en el día de la actividad hasta que finaliza: Por ejemplo, en una feria educativa desde que llevan los materiales a la plaza o parque hasta que se retorna a la Filial.
- **Fecha de la actividad:** Indicar el día que se realizará la actividad.
- **Lugar de la actividad:** Indicar la dirección donde se realizará la actividad. Por ejemplo: Plaza principal de la Ciudad de Trinidad.
- **Institución con la que se coordina la actividad:** Muchas de las actividades realizadas las coordinamos con instituciones públicas como la Alcaldía, Gobernación, etc. De igual manera se puede coordinar con otras organizaciones como ONGs, Fundaciones, universidades, etc.
- **Beneficiarios:** Indicar a quiénes estará dirigida la actividad y a cuántos se pretende llegar.
- **Cantidad de voluntarios requeridos:** Esto es importante para convocar a los voluntarios interesados en participar en esta actividad, de manera que el día de la actividad se tenga el voluntariado suficiente para cubrir todas las tareas de la actividad.

- **Lugar de la capacitación:** Indicar dónde se realizará la capacitación, por ejemplo: Salón auditorio de la Unidad Educativa Eduardo Abaroa.
- **Materiales y equipos necesarios:** Indicar los materiales como papelógrafos, marcadores, banners requeridos, así también equipos como toldos, equipo de sonido, etc.
- **Recursos financieros:** Indicar los ítems necesarios que se deben comprar y el costo de los mismos.
- **Voluntario responsable de actividad:** Indicar el nombre completa del voluntario que organiza la actividad.

#### INFORME DE ACTIVIDAD

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la actividad: .....			
Objetivo: .....			
Cantidad de horas de actividad: Hora desde: 00:00    Hasta: 00:00		Fecha de la actividad:	
Lugar de la actividad:		Instituciones con la que se coordinó para la actividad:	
Beneficiarios			
Total		Hombres	Mujeres
Total, Niños/as		Niños	Niñas
Total, personas con discapacidad		Hombres	Mujeres
Total, Personas de la tercera edad		Hombres	Mujeres
Total, otro grupo. Especificar: .....		Hombres	Mujeres
Desarrollo de la actividad (redactar de manera cronológica)			
Cantidad de voluntarios participantes:			
Responsable/s de la actividad:			

#### Anexos

- Programa de la actividad
  - Lista de beneficiarios
  - Lista de voluntarios que participaron en la actividad
  - Fotografías
  - Reporte económico
- **Cantidad de horas de la actividad:** Indicar la cantidad de horas que durará la actividad esto incluye desde que inicia el preparativo en el día de la actividad hasta que finaliza: Por ejemplo, en una feria educativa desde que llevan los materiales a la plaza o parque hasta que se retorna a la filial.
  - **Institución con la que se coordinó la actividad:** Indicar nombre de las instituciones con la que se coordinó la actividad. Por ejemplo, instituciones públicas como la Alcaldía, Gobernación, etc. Otras organizaciones como ONGs, Fundaciones, universidades, etc.
  - **Beneficiarios:** Indicar a quiénes estará dirigida la actividad y a cuántos se pretende llegar, disgregados en hombre y mujeres, también indicar si la actividad benefició a niños, niñas, personas con discapacidad, personas de la tercera edad.

- **Desarrollo de la actividad:** Redactar cronológicamente el desarrollo de la actividad, mencionando lecciones aprendidas, buenas prácticas y otros elementos relevantes.
- **Cantidad de voluntarios participante:** Indicar el número de voluntarios participantes.
- **Responsable de la actividad:** Indicar el nombre completa del voluntario que organizó la actividad y que también realizó el informe de actividad.

### 3.5.- Fase de Evaluación

La evaluación es la revisión del servicio o acción que realiza el voluntariado de Cruz Roja Boliviana para conocer la calidad, las dificultades, identificar las necesidades de fortalecimiento y mejorar los procesos de interacción entre el voluntario o voluntaria, el Responsable de Unidad y las autoridades del Directorio de la Filial.

La idea que los procesos de evaluación son para identificar solo los defectos de los evaluados genera temor en las personas a las que se evalúa. Por eso es importante de habituar la evaluación como espacios para reconocer el servicio que realiza el voluntariado, retroalimentar sobre su desempeño y plantear acciones de mejora en caso de requerirlos.

Propósitos de la evaluación

- Informar al voluntariado sobre cómo están haciendo su servicio y lo que se espera de él.
- Reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos.
- Dar retroalimentación de los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados, respecto a los objetivos previamente establecidos.
- Permitir al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro permitiéndole ver con claridad la trayectoria de voluntariado.
- Detectar y poner de manifiesto las fortalezas y aspectos a mejorar.
- Conocer las necesidades del voluntariado para mejorar su desarrollo.
- Identificar necesidades de capacitación para mejorar su servicio.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre el supervisor y el voluntariado.

#### 3.5.1.- Evaluación al voluntariado

A continuación, algunas directrices para la evaluación al voluntariado:

##### a) Responsables de la evaluación

Voluntarios de las Unidades Operativas: La evaluación a los voluntarios y voluntarias estará a cargo de responsable de la Unidad Operativa

Responsables de Unidades Operativas: La evaluación a los responsables de las unidades operativas estará a cargo del Directorio Departamental o Comité Municipal según corresponda.

La evaluación se la debe hacer en una entrevista entre el evaluador y el voluntario evaluado, de manera que este proceso sea participativo, interactivo, respetuoso y constructivo.

## b) Periodos de evaluación

Se realizará una evaluación al voluntariado y Responsables de Unidad al año. Es importante realizar un cronograma para que se tenga horarios de entrevista de evaluación.

## c) Custodia de los informes de evaluación

Los formularios de evaluación deben ser custodiados por la Unidad de Gestión del Voluntariado manteniendo la más estricta confidencialidad de la información.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Filial:	Unidad Operativa			
Fecha de la evaluación:	Nombre del voluntario evaluado: Nombre del evaluador:			
ÍTEM DE EVALUACIÓN				
	1 Bajo	2 Medio	3 Alto	Comentarios
<b>Responsabilidad:</b> Grado de compromiso que asume para el cumplimiento de las tareas y metas.				
<b>Puntualidad:</b> Puntualidad en horarios y reuniones				
<b>Relación con los compañeros:</b> Forma en la que se maneja con sus compañeros. Relación amistosa, respetuosa, de colaboración y solidaridad con sus compañeros.				
<b>Relación con los beneficiarios</b> Muestra empatía, respeto en el momento de la atención o asistencia al beneficiario.				
<b>Iniciativa y creatividad:</b> Inquietud por avanzar y mejorar. Tiene empuje. Ofrece alternativas innovadoras para solucionar problemas.				
<b>Conocimiento técnico y operativo:</b> Conocimiento de las distintas herramientas y técnicas necesarias para desarrollar sus actividades.				
<b>Rendimiento y productividad:</b> Coherencia entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionismo que demuestra en la actividad. El servicio realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad.				
<b>Trabajo en equipo:</b> Colaboración en el desarrollo de trabajos de integrantes de otros grupos. Capacidad de compartir conocimiento y habilidades.				
<b>Cumplimiento de normas:</b> Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos para la realización de las actividades.				
<b>Capacidad para aceptar críticas:</b> Capacidad de recibir críticas constructivas en forma abierta. Grado de adaptación a las mismas. Capacidad de no ofenderse y aprovechar las críticas para mejorar.				
<b>Liderazgo:</b> Capacidad de dirigir acciones, promover el trabajo en equipo, mediar y solucionar dificultades o conflictos entre compañeros y/o beneficiarios.				
<b>Otros, especifique:</b>				
Aspectos que se deben potenciar y fortalecer:				
Para el voluntario evaluado: ¿Qué elementos requerirías para continuar mejorando en tu servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana?				

-----

Firma

Nombre del evaluador

**Datos de la evaluación:** Indicar Filial, fecha de la evaluación, Unidad Operativa a la que pertenece el voluntario evaluado, nombre del evaluado y nombre del evaluador.

**Ítem de Evaluación:** Marcar en cada ítem el desempeño que el voluntario ha mostrado en su comportamiento en los niveles Bajo, Medio y Alto. El evaluador debe ser lo más objetivo posible al momento de calificar cada ítem. Si tiene comentarios se las debe escribir en el espacio correspondiente.

**Aspectos que se debe potencia:** Identificar junto al voluntario evaluado aquellos elementos que se fortalecerán hasta una siguiente evaluación, esto permitirá al evaluado ser parte de su mejora o fortalecimiento.

**¿Qué elementos requerirías para continuar mejorando en tu servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana?:** Esta pregunta permitirá que el voluntario

se sienta escuchado sobre las condiciones que necesita para realizar mejor su servicio voluntario.

### **3.5.2.- Encuesta de satisfacción del voluntariado**

Las encuestas de satisfacción tienen la finalidad de medir el nivel de satisfacción de los voluntarios y voluntarias, así como su compromiso con la Cruz Roja Boliviana y la Misión, Visión Institucional. De esta forma, se puede obtener una información muy valiosa para cumplir con las expectativas del talento humano voluntario y mejorar su compromiso.

#### **a) Responsables de la encuesta de satisfacción**

La Unidad de Voluntariado es la encargada de realizar la encuesta de satisfacción a la totalidad del voluntariado activo. Las encuestas se realizarán de manera grupal y anónima.

#### **b) Periodos de encuesta**

Se realizará una encuesta de satisfacción al voluntariado durante el año.

#### **c) Custodia de los formularios de encuesta de satisfacción**

Las encuestas de satisfacción serán anónimas deben ser custodiados por la Unidad Gestión del Voluntariado manteniendo la más estricta confidencialidad de la información.

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIO/A**

Filial:				
Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Otro				
Edad:				
Formación: <input type="checkbox"/> Sin escolaridad <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico medio o superior <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Posgrado				
Tiempo de voluntariado: <input type="checkbox"/> Menos de un año <input type="checkbox"/> 1 a 2 años <input type="checkbox"/> 3 a 5 años <input type="checkbox"/> 6 a 10 años <input type="checkbox"/> 11 a 25 años <input type="checkbox"/> Más de 25 años				
Unidad Operativa: <input type="checkbox"/> Socorro <input type="checkbox"/> Salud <input type="checkbox"/> Juventud <input type="checkbox"/> Voluntariado <input type="checkbox"/> Desarrollo e investigación <input type="checkbox"/> Comunicación				
Fecha de la encuesta:				
ÍTEM DE LA ENCUESTA	1 Bajo	2 Medio	3 Alto	Comentario
¿Cómo calificarías la cooperación/apoyo recibido por parte del responsable de tu Unidad en las actividades de Cruz Roja Boliviana?				
¿Cómo calificarías la cooperación/apoyo recibido por parte de los otros voluntarios/as en sus actividades de Cruz Roja Boliviana?				
El Órgano de Gobierno de la filial me motiva para desarrollar todo mi potencial.				
¿En qué medida piensa usted que su servicio voluntario ha tenido impacto en su desarrollo profesional y/o personal?				
Me proporcionan un ambiente seguro y se preocupan por mi bienestar				
¿Cuenta usted con los materiales necesarios para realizar sus tareas asignadas?				
Me retroalimentan acerca de mi desempeño como voluntario				
He recibido la capacitación necesaria para ejecutar las tareas y actividades				
Se permite a los voluntarios participar en la toma de decisiones, en diseñar y mejorar el trabajo				
Existen oportunidades para mi crecimiento personal y profesional en la Cruz Roja				
En qué medida recomendaría la Cruz Roja Boliviana como lugar para hacer voluntariado				
¿Tienes alguna sugerencia que permita mejorar tu servicio como voluntario/a?				

**Datos de la encuesta de satisfacción:** Indicar filial, marcar el género, edad del voluntario, formación, tiempo de voluntariado, Unidad Operativa a la que pertenece el voluntario y la fecha de encuesta.

**Ítem de la encuesta:** Se debe indicar al voluntario o voluntaria que realiza la encuesta que califique cada uno de los ítems en valores de Bajo Medio y Alto y si tiene algún comentario lo pueda registrar en el espacio correspondiente.

### 3.6.- Fase de Reconocimiento

El reconocimiento es una acción que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los voluntarios/as y reforzar el comportamiento en la institución. Su objetivo es alentar al voluntariado durante su servicio y poner en evidencia su buen desempeño y resultados positivos. Las formas de reconocimiento pueden ser variadas desde agradecer la labor del voluntario o voluntaria hasta entregar un certificado de felicitación en un acto público.

Cuando se habla de reconocimiento al servicio voluntario debemos pensar en aquellos factores o elementos que motiva al voluntariado a seguir brindando su apoyo y permanecer activo en Cruz Roja Bolivia. En este sentido es necesario conocer las razones por las que las personas realizan servicio voluntario. A continuación 10 principales razones

de que las personas deseen realizar su servicio voluntario<sup>6</sup>:

- Ayuda a los demás.
- Tener responsabilidades claramente definidas.
- Trabajo interesante.
- Competencia del supervisor.
- Orientación del supervisor.
- Posibilidad de apreciar los resultados de mi trabajo.
- Trabajo con una organización respetada de la comunidad.
- Horario de trabajo razonable.
- Trabajo basado en lo que hago mejor.
- Volumen de trabajo adecuado.

Una forma de lograr la permanencia del voluntariado es a través de la generación de un clima de confianza, amistosa y de valoración de las opiniones de los participantes. Todas las personas frecuentan espacios donde sienten que son valoradas. La permanencia del voluntariado depende en gran medida del trato que estos reciban de parte de los Responsable de Unidad y las Autoridades del Directorio de la filial, todo esto en conjunto va generar mayor sentido de pertenencia a la Cruz Roja Boliviana.

### 3.6.1.- Líneas de gestión para el bienestar del voluntariado

Cruz Roja Boliviana brindará todas las condiciones necesarias para que el voluntariado se sienta motivado a realizar sus actividades y continuar apoyando en nuestras acciones<sup>7</sup>:

- Espacios y ambientes de calidad y confort. Incluidos espacios para que el voluntariado pueda pasar tiempos de descanso o interacción con sus pares voluntarios y voluntarias.
- Herramientas comunicacionales y mecanismos de participación.
- Clima organizacional articulado entre todos los miembros: voluntarios-personal remunerado-directivas. Actividades, eventos de integración y esparcimiento.
- Servicios de apoyo: alimentación y transporte.
- Cualificación en la labor humanitaria a través de oportunidades de capacitación y formación de acuerdo a la especialidad o programa.
- Seguimiento de la condición del voluntario o voluntaria frente a situaciones que requieran acompañamiento (calamidades, ausencias prolongadas, logros en su vida personal, entre otros).
- Presupuesto para el desarrollo y fortalecimiento de los programas a través de un fondo de Voluntariado.

### 3.6.2.- Tipos de reconocimiento

Vamos a distinguir dos tipos: el reconocimiento informal y el reconocimiento formal.

**a) Reconocimiento formal:** Este tipo de reconocimiento es de hecho visible y tangible, con criterios claros, explícitos y justos. Algunos ejemplos de este tipo de reconocimiento:

- Distinciones: Son las cartas de felicitación o reconocimiento oficiales de Cruz

<sup>6</sup> Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Manual de formación. Supervisión de voluntarios de la comunidad. Ginebra, 2012. Extraído de Cruz Roja Americana, Volunteer Administration Manual, 2006.

<sup>7</sup> Cruz Roja Colombiana. Guía Ciclo de Gestión de Voluntariado. Colombia

Roja Boliviana, establecida en el Reglamento de Voluntariado. Artículo N° 49.- Se considera las siguientes distinciones y estímulos:

- Distinción a nivel Municipal.
  - Distinción a nivel Departamental.
  - Condecoraciones a nivel Nacional.
  - Estas distinciones se harán en función de horas de trabajo, acciones de trabajo y años de servicio. Esta distinción se realizará en base al Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV de Cruz Roja Boliviana o alguna documentación de respaldo y deberá ser registrado en este mismo sistema.
  - El voluntario o voluntaria del mes. De acuerdo al desempeño y a la cantidad de horas de trabajo voluntario, elegir al "Voluntario del mes" (de acuerdo a la cantidad de actividades que realicen puede ser bimestral o trimestral). Es una forma de hacer conocer que el equipo que dirige al voluntariado se interesa por el desempeño de ellos. Estas pueden ser publicadas en boletines, grupos de WhatsApp y paneles de informativos.
  - Certificados de participación en talleres. La emisión oportuna de los certificados de capacitación y hacerlo en un acto o reunión se constituye como un elemento motivante para el voluntariado.
  - Carga horaria de voluntariado. Publicar de manera periódica la lista de voluntarios y voluntarias con mayor carga horaria puede motivarlos a continuar participantes activamente en las actividades.
  - Mi historia como voluntario. A los voluntarios y voluntarias más destacados se les solicita que redacten una historia de su motivación, experiencia y algunas anécdotas. Estas historias pueden ser publicadas por redes sociales, boletines o en el panel de informaciones del lugar de reunión del voluntariado.
  - Enviarles cartas o email del Responsable de Unidad Operativa o del Directorio: Estas cartas pueden estar dirigidas a destacar el bueno desempeño del voluntario o voluntaria en una actividad o actividades.
- b) Reconocimiento Informal: Este puede ser puesto en práctica por cualquier responsable de Unidad Operativa o autoridad del Directorio de la filial, sin necesidad de llevar a cabo una ardua planificación. Por ejemplo, un agradecimiento espontáneo por una labor bien realizada. Puede parecer un acto simple, pero los efectos pueden ser significativos. A continuación, algunas formas oficiosas de reconocimiento que no erogan costos:
- Agradecer su labor sinceramente y de todo corazón
  - Recordar los cumpleaños
  - Solicitar su opinión
  - Evaluar y retroalimentar su trabajo
  - Proyectar con ellos un plan de carrera dentro de la Cruz Roja y la Media Luna Roja
  - Darles la oportunidad de proponer ideas innovadoras
  - Promover una mayor responsabilidad
  - Darles la oportunidad de participar en las decisiones
  - Brindarles la oportunidad de participar o recibir formación fuera de la unidad
  - Felicitarlos delante de sus amigos
  - Dedicar tiempo a escuchar sus ideas
  - Vincular sus nombres a un logro específico o al diseño de un nuevo sistema.

A continuación, un ejemplo de carta de felicitación/reconocimiento:

<p>La Paz, 28 de marzo de 2023</p>
<p>Señor/a: Nombre de Voluntario/a Voluntario/a de la Unidad de Salud Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx La Paz</p>
<p>Felicitación/Reconocimiento</p> <p>El Directorio de Cruz Roja Boliviana filial xxxxx, desea felicitarlo por la importante y destacada labor desarrollada, y haber logrado xx horas de voluntariado/y haber cumplido xx años de servicio voluntariado con la mayor entrega y compromiso humanitario con las que desempeñó sus actividades asignadas.</p> <p>Su trabajo voluntario constituye un ejemplo para los demás voluntarios y voluntarias de la institución y lo motivamos a continuar con ese entusiasmo.</p> <p>Sin otro en particular, le deseamos el mayor de los éxitos en el desarrollo de las actividades futuras y esperamos seguir contando con su invaluable apoyo voluntario.</p>
<p>Xxxxxxxx Presidente CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX</p>

### 3.6.3.- Amonestación

La amonestación es una sanción hecha con la intención de evitar que se repita un comportamiento no deseable y que esté en contravención al Régimen disciplinario del Reglamento de Voluntariado y el Código de Ética de Cruz Roja Boliviana.

El artículo N° 68 del Reglamento de Voluntariado establece: Las sanciones se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta, y de la siguiente manera:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Expulsión.

Dos amonestaciones verbales implican amonestación escrita y la tercera amonestación escrita implica expulsión.

Para la amonestación escrita se tienen el formato de la siguiente carta, que se realizará una vez se haya realizados las dos amonestaciones verbales. Las cartas de amonestación serán registradas en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV de Cruz Roja Boliviana.



La Paz, 26 de septiembre de 2022

Señor/a:  
Nombre de Voluntario/a  
Voluntario/a de la Unidad de Salud  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Amonestación**

Por este medio, hacemos llegarle la correspondiente carta de amonestación por la ocurrencia de los hechos que se describen a continuación:

.....  
.....  
.....

Estos hechos constituyen una falta de acuerdo a los establecido en el Reglamento del Voluntariado de Cruz Roja Boliviana, Capítulo V. Régimen Disciplinario, Artículo XX, inciso X)  
.....

Habiéndose realizado las dos amonestaciones verbales correspondientes antes de la realización de esta carta, se procederá con la inscripción respectiva en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado.

En caso de que las faltas continúen, se procederá con las acciones consiguientes establecidas en el Reglamento del Voluntariado.

Xxxxxxxx  
Presidente  
CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX

**3.7.- Fase de Salida**

88

La salida es un proceso mediante el cual un voluntario o voluntaria se desvincula e la Cruz Roja Boliviana, identificando sus causas que le impiden continuar su servicio voluntario. Todos los procesos de salidas deben estar registradas en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV de Cruz Roja Boliviana Se pueden dar las siguientes situaciones con relación a la salida del voluntario o voluntaria:

**3.7.1.- Licencia para retiro temporal**

La licencia para "retiro temporal" se da cuando la voluntaria o el voluntario solicita permiso por motivos académicos, laborales u otro motivo personal para ausentarse durante algún tiempo determinado de su servicio de voluntariado, pudiendo ser este hasta un máximo de 12 meses. Pasado el tiempo de licencia temporal, la voluntaria o el voluntario debe incorporarse de inmediato, a través de nota de conocimiento dirigida al Presidente de la Filial Departamental o Municipal, a su última unidad, en caso que no lo hiciera, se entenderá como la ausencia del servicio voluntario y se aplica de manera automática la desvinculación.

No pueden existir dos solicitudes seguidas por "retiro temporal" debiendo existir un lapso mínimo de 3 meses entre solicitudes que puede realizar la voluntaria o el voluntario.

Para solicitar este permiso se utilizará el siguiente modelo de carta

La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Solicitud de licencia para ausencia temporal en el servicio de voluntariado**

Por este medio, yo ..... con CI: ..... Actualmente voluntario/a de la Unidad de xxxxxx solicito licencia para ausentarme temporalmente en el servicio de voluntariado en la Cruz Roja Boliviana filial xxxxx desde el xx de agosto de 2022 hasta el xx de diciembre de 2022, por el siguiente motivo:

- (indicar el motivo)

Agradeciendo de antemano su comprensión me despido cordialmente.

Xxxxxxxx  
CI: 0000000  
Voluntario de la Unidad xxxxx

### 3.7.2.- Desvinculación por ausencia en el servicio voluntariado

La desvinculación por ausencia en el servicio voluntario se aplica de manera automática si en tres meses continuos o seis meses discontinuos, la voluntaria o el voluntario no cumple con las 12 horas al mes de servicio voluntario, establecidos en el Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

Antes del cumplimiento de los tres meses continuos o los seis meses discontinuos, se deberá contactar al voluntario o voluntaria con el fin de identificar las causas de su inactividad, así como acompañar y orientar su labor voluntaria de acuerdo a sus expectativas actuales y tiempo disponible o en su defecto orientar para solicitar su licencia o retiro temporal correspondiente.

Para realizar este proceso se deberá informar de manera mensual al directorio la lista de los voluntarios y voluntarias que se desvincularon por ausencia en el servicio voluntario.

### 3.7.3.- Retiro por cambio de residencia

En caso de cambio de domicilio real, la voluntaria o el voluntario desee continuar su servicio voluntario en otra Filial cerca de su nueva residencia, podrá solicitar a través de nota a su Filial la certificación correspondiente o documento equivalente, a fin de poder presentar en la nueva Filial Departamental o Municipal, para poder continuar con su servicio voluntario sin perder su derechos y antigüedad (formación, horas voluntario acumulado, etc). La Filial de origen por su parte comunicará



al a filial de destino que dicho voluntario o voluntaria se integrará a la nueva Filial.

### 3.7.4.- Retiro definitivo

Se da cuando el voluntario o voluntaria se desvincula o es desvinculado del servicio voluntario. Se pueden dar de las siguientes dos maneras:

Retiro por iniciativa propia: El voluntario o voluntaria por cuenta propia decide retirarse del servicio voluntario. Los motivos de este retiro pueden ser varios: razones personales como estudio, trabajo, familia, desinterés en continuar con el voluntariado, etc.

Se puede realizar una entrevista final en la que se averigüe los motivos de su salida.

En este caso, comunicará su retiro mediante el siguiente modelo de carta:

La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Retiro del servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana filial xxxxx**

Por este medio, yo ..... con CI: .....  
Perteneiente a la Unidad de xxxxxx comunico mi retiro del servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana filial XXXX desde el xx de diciembre de 2022, por el siguiente motivo:

- (indicar el motivo)

Agradezco infinitamente la oportunidad de haber sido parte de esta prestigiosa Organización Humanitaria, la experiencia que he adquirido estos años ha sido muy enriquecedora para mi formación personal y laboral.

Agradeciendo de antemano su comprensión me despido cordialmente.

Xxxxxxxx  
CI: 0000000  
Voluntario de la Unidad xxxxx

Expulsión: Es la desvinculación por sanción e incumplimiento del Régimen disciplinario del Reglamento de Voluntariado y que haya llegado a la tercera amonestación escrita. Para ser efectivo esto, la filial debe realizar una carta de expulsión al voluntario o voluntaria indicando los motivos y adjuntando las tres amonestaciones escritas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Cruz Roja Colombiana. (2019). "Ciclo de Gestión de los Voluntarios" Bogotá: Colombia
- Cruz Roja Boliviana. (2021). "Plan Estratégico de Desarrollo – 2021-2025 (PED)" La Paz: Bolivia
- Cruz Roja Boliviana. (2023). "Reglamento del Voluntariado" La Paz: Bolivia
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. (2011). "Política sobre el servicio voluntario" Ginebra
- Federación Internacional de sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. (2019). "Ciclo de Gestión de los Voluntarios – Oficina Regional de las América"
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. (2006) Manual de formación. Supervisión de voluntarios de la comunidad. Ginebra, 2012. Extraído de Cruz Roja Americana, Volunteer Administration Manual
- República de Bolivia. Ley de Voluntariado de 16 de diciembre de 2005. Bolivia

## ANEXOS

### ANEXO 1.- Perfil de los responsables de Unidades Operativas

#### Experiencia en la institución:

- Un voluntario que presente amplio conocimiento sobre el trabajo Humanitario de la institución, su historia y su evolución hasta la actualidad, para que logre, orientar y guiar sobre el porqué de los proyectos, a los nuevos integrantes Cruzrojista.
- Experiencia suficiente en Cruz Roja para poder desarrollar con soltura su nueva responsabilidad (se recomienda mínimamente dos años).
- Capacidad para la futura toma de decisiones, tomando en cuenta el trabajo en equipo.

#### Conocimiento básico:

- Formación Básica Institucional (FIB)
- Primeros Auxilios Básicos (PA)
- Normas de Seguridad Operativa

#### Actitudes:

- Un voluntario que presente actitudes de liderazgo para poder dirigir un equipo, que no se confunda con la imposición.
- Capacidad de servicio.
- Capacidad de empatía.

#### Aptitudes:

- Capacidad de compromiso y respeto con la labor humanitaria.
- Capacidad para fomentar el desarrollo colectivo al interior de la institución, guiados por el trabajo en equipo.
- Capacidad de innovación y motivación en la familia cruzrojista, además de y transmitir el sentido de ayuda humanitaria y compromiso institucional
- Capacidad de resolución de conflictos.

Aclaración: La especialidad y profundización de conocimientos varía dependiendo de la Unidad a la que el Voluntario pertenezca.

## **ANEXO 2.- HERRAMIENTAS DEL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO**

### 1 Fase de Preparación

#### Herramientas

- Planes Operativos Anuales de las Unidades Operativas
- Plan de captación
- Informe de reunión de inducción

### 2 Fase de Incorporación

#### Herramientas

- Formulario de entrevista de motivación e intereses
- Ficha de registro
- Carta de Solicitud de Incorporación al Voluntariado
- Carta de compromiso (carta de autorización de padre, en caso de ser menor de edad)
- Formato de credencial
- Carta de bienvenida

### 3 Fase de Capacitación

#### Herramientas

- Plan de capacitación
- Informe de capacitación

### 4 Fase de Participación

- Protocolo de reunión
- Formulario de plan de actividad
- Formulario de informe de actividad

### 5 Fase de Evaluación

- Formulario de evaluación
- Encuesta de satisfacción del voluntariado

### 6 Fase de Reconocimiento

- Carta de felicitación/reconocimiento por buen desempeño (horas, acciones destacadas, años)
- Carta de amonestación

### 7 Fase de Salida

- Carta de licencia
- Carta de retiro



PLAN OPERATIVO ANUAL POA

**Filial:**

**Unidad Operativa:**

**Gestión:**

¿Cuál es el problema a resolver?						
Nº	OBJETIVOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

## PLAN DE CAPTACIÓN

Filial				
Objetivo				
Meta: Cantidad de aspirantes que se quiere convocar		Fechas de captación:	Del: Al:	
<b>Unidades Operativas participantes</b>		<b>Medios o estrategias</b>		
Voluntariado		Redes sociales	Materiales	Recursos económicos
Socorro		Medios de comunicación (Radio, Televisión, Prensa)		
Salud		Visitas a Unidades educativas		
Juventud		Visita a universidades e institutos		
Comunicación		Feria educativa (o stand informativo)		
Unidad de Desarrollo e Investigación		Otros: .....		
Responsabilidades				
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Unidad</b>	<b>Fechas</b>	<b>Meta</b>
Visitar unidades educativas para invitar al voluntariado de cruz roja	Pedro Pérez		15/09/2022	2 unidades educativas visitadas

## INFORME DE REUNIÓN DE INDUCCIÓN

Filial					
Objetivo					
Cantidad total de asistentes		Hombres	Mujeres	Fecha de la reunión de inducción	
<b>Unidades Operativas participantes</b>				Voluntariado Socorro Salud Juventud Comunicación	
<b>Medios o estrategias utilizados</b>					
Redes sociales		xx		Cantidad de post publicados:	
Medios de comunicación (Radio, Televisión, Prensa)		xx		Cantidad de entrevistas en medios de comunicación:	
Visitas a Unidades educativas		xx		Cantidad de unidades educativas visitadas:	
Visita a universidades e institutos		xx		Cantidad de universidades/institutos visitados	
Feria educativa (o stand informativo)		xx		Cantidad de ferias educativas realizadas:	
Otros: .....		xx		Cantidad	
Desarrollo del evento:					
Participantes					
	<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>		<b>Numero celular</b>	
1					
2					
3					
4					
Voluntario/a responsable de la Actividad:					

Adjuntar

- Lista de asistencia y fotografías de la actividad
- Lista de voluntarios de realizaron las actividades captación

## FORMULARIO DE ENTREVISTA A ASPIRANTES VOLUNTARIOS

Filial		
Nombre de la/el aspirante voluntario		
Edad:		
Nombre del entrevistador		
¿Qué sabes usted a cerca de Cruz Roja?		
¿Qué te motiva a ser parte de Cruz Roja?		
¿Cuáles son tus expectativas respecto al voluntariado en Cruz Roja?		
¿Ha participado o participa como voluntario de otra organización?		
¿Cuáles son las principales actividades que te gustaría hacer en Cruz Roja?		
¿Cuál es la Unidad Operativa a la que te gustaría integrar?		
UNIDAD OPERATIVA	RAZONES POR LA QUE SELECCIONÓ LA UNIDAD OPERATIVA	
Socorro y desastres		
Salud		
Juventud		
Comunicación		
Desarrollo e investigación		
Voluntariado		
¿Tienes alguna condición especial, física, de salud, etc?	SI	NO
Especificar: .....		
¿Estarías dispuesto a participar de los programas de capacitación de Cruz Roja?	SI	NO
Otros comentarios:		
Recomendaciones por parte del entrevistador:		

Certifico que la información que se ha proporcionado en la presente entrevista es correcta para su registro en la base de datos de Cruz Roja, para referencia, evaluación o confirmación de la misma.

Firma del aspirante:		Fecha:	
Firma del entrevistador:		Fecha:	

**FICHA DE REGISTRO DE VOLUNTARIOS**

N.º DE SINGEV: 001/2023

1. DATOS PERSONALES					
Nombres:					
Apellido Paterno:					
Apellido Materno:					
Fecha de Nacimiento:		EDAD:	..... años	Sexo:	Femenino Masculino
Lugar de Nacimiento	País				
	Departamento				
	Provincia				
	Municipio				
Documento de Identidad: <input type="checkbox"/> C.I. <input type="checkbox"/> Pasaporte <input type="checkbox"/> Otros				Numero:	
Estado Civil:					
Dirección de Residencia:		Barrio:			Zona:
		Calle:			Nº de Casa:
Teléfono:		Celular:			
E-Mail:					
Licencia de conducir				Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Categoría:
Personas de contacto:	Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Tutor <input type="checkbox"/> Hermano (a) <input type="checkbox"/> Espos(a) <input type="checkbox"/>				
	Nombre				
	Teléfono				
	Celular				
2.- DATOS ELEMENTALES					
Seguro de salud		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Especifique:		
Tipo Sanguíneo:					
¿Padece de alguna enfermedad crónica?		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
Alergias		Detalle:			
		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
Presenta alguna discapacidad		Especificar:			
		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
¿Donó alguna vez sangre?		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
		Especificar cuántas veces			
3. DATOS DE CRUZ ROJA					
Fecha de Ingreso:		(Adjuntar carta de ingreso)			
Filial					
Unidad a la que pertenece:					
<input type="checkbox"/> Socorro y Desastres		<input type="checkbox"/> Salud		<input type="checkbox"/> Juventud	
<input type="checkbox"/> Gestión del Voluntariado		<input type="checkbox"/> Comunicación		<input type="checkbox"/> Desarrollo e Investigación	
<input type="checkbox"/> Directorio (no es unidad operativa)					
Tipo de voluntariado que realiza:		<input type="checkbox"/> Servicio presencial			
		<input type="checkbox"/> Servicio a distancia o virtual (debe tener un plan de trabajo donde especifique los productos y horas correspondientes a los productos)			

Historial de cargos asumidos en Cruz Roja (Adjuntar carta de designación)				
1	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filial	Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23
2	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filial	Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23
3	Cargo Elija un elemento.	Especificación del cargo: .....	Filial	Tiempo del cargo Desde: 1-mar.-23 Hasta: 17-mar.-23

#### 4. INFORMACIÓN ACADÉMICA y LABORAL

Formación básica:	Unidad Educativa:
	Último curso aprobado:

#### PROFESIÓN

UNIVERSIDAD o INSTITUTO	CARRERA Pregrado/posgrado	NIVEL ACADÉMICO	TITULO	PAIS/CIUDAD	AÑO DE EGRESO	OBSERVACIONES

(Adjuntar respaldo)

#### OCUPACIÓN

-----

#### 5.- IDIOMAS

IDIOMA	NIVEL	CERTIFICACIÓN

#### 6. FORMACIÓN INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL CURSO	TITULO o MENCIÓN	LUGAR	DURACION DEL CURSO (En Horas)

(Adjuntar respaldo)

#### 7. FORMACIÓN EXTRAINSTITUCIONAL

INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL CURSO	TITULO o MENCIÓN	LUGAR	DURACION DEL CURSO (En Horas)

#### 8. RECONOCIMIENTOS

FILIAL	TIPO DE RECONOCIMIENTO

(Adjuntar respaldo)



## CARTA DE SOLICITUD DE INCORPORACIÓN AL VOLUNTARIADO

La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

Solicitud de incorporación al voluntariado

Estimada/o presidente reciba un cordial saludo, el motivo de la presente es para indicar que habiendo cumplido el proceso de Formación Básica y Obligatoria: Curso de Formación Institucional Básica, Curso de Primeros Auxilios y Curso de Seguridad Operativa, yo ..... con CI: ..... , solicito poder incorporarme como voluntario de Cruz Roja Boliviana filial..... A la Unidad Operativa de ..... para realizar de manera comprometida, responsable mi servicio de voluntariado.

Agradeciendo de antemano su atención me despido cordialmente.

Xxxxxxxx

CI: 0000000

## CARTA DE COMPROMISO DE VOLUNTARIADO

Yo ..... con cédula de identidad N.º ..... , me comprometo a participar como voluntario/a de la Unidad Operativa de ..... en la Cruz Roja Boliviana filial .....

El voluntario/a se compromete a:

Conocer y asumir los siete principios fundamentales, valores, misión, visión y objetivos institucionales de Cruz Roja Boliviana.

Cumplir los deberes y el régimen disciplinario establecido en el Reglamento de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

Cumplir con los compromisos adquiridos con la Cruz Roja Boliviana.

Dedicar mínimamente 12 horas mensuales a la actividad de voluntariado con la Cruz Roja Boliviana participando activamente en las actividades y reuniones.

Guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.

Cuidar y conservar el material, equipamiento, uniforme asignado.

En caso de retiro del voluntariado, comunicar oportunamente al Directorio Departamental o Comité Municipal según corresponda.

Utilizar el uniforme/indumentaria adquirida sólo para actividades de Cruz Roja, este no se podrá transferir o regalar a personas externas a Cruz Roja Boliviana.

Asistir y apoyar a las actividades que su unidad convoque prioritariamente.

La Cruz Roja Boliviana filial ..... se compromete a:

Velar con el cumplimiento de los derechos del voluntario/a establecidos en el Reglamento del Voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

Promover la participación del voluntario/a en la planificación, diseño, evaluación y programación de las actividades de su Unidad Operativa.

Fomentar el desarrollo de las capacidades y potencialidades del voluntariado a través de procesos formativos.

Comunicar oportunamente las fechas de reuniones, cursos de capacitación y actividades.

Otorgar una certificación de voluntariado al finalizar su servicio voluntario o cuando el voluntario/a lo requiera a partir de un año de participación activa.

Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto este compromiso notificando con una antelación respectiva.

Es dado en el municipio/ciudad de ..... En fecha xx de xxxxxx de 2022, en instalaciones de la Cruz Roja Boliviana filial .....

Firma:

Nombre del voluntario/a

CI:

Firma

Nombre y cargo del representante de Cruz Roja Boliviana filial.....

CI:

## AUTORIZACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Yo ..... con carnet de identidad N° .....

En calidad de Padre O, Madre O, Tutor O y sobre quien ejerzo la patria potestad, autorizo a:  
..... nacido el .....

para que se afilie como voluntario/a la CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX y desarrolle las tareas y actividades que esta institución realice en favor de la población.

La Paz, 14 de septiembre de 2022

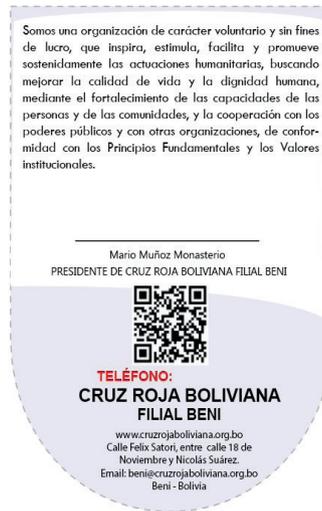
Firma:

Nombre del padre, madre o tutor:

N° carnet de identidad:

Nota: Adjuntar copia de carnet de identidad del padre, madre o tutor firmante.

## FORMATO DE CREDENCIAL



## CARTA DE BIENVENIDA

La Paz, 28 de marzo de 2023

Estimado/a voluntario/a

.....

Perteneciente a la Unidad de .....

El directorio de la Cruz Roja Boliviana filial XXXX y el voluntariado de nuestra institución te queremos dar una cordial bienvenida al Movimiento Internacional de la Cruz Roja que está presente en 192 países.

En Bolivia nos encontramos en los 9 departamentos y tenemos 21 filiales municipales. Esperamos que tu apoyo como parte del voluntariado de nuestra Sociedad Nacional de Cruz Roja Boliviana sea un espacio de aprendizaje, generación y de desarrollo de tus potenciales como persona y profesional.

Todo tu servicio voluntario contribuirá a mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables a través del desarrollo de sus potencialidades.

Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxx



A continuación, podrás dar lectura de tus derechos y deberes como voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

### Derechos

- a) Ser informados sobre los Principios del Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra, los objetivos, su estructura, su funcionamiento, los Estatutos, el Reglamento General de la Cruz Roja Boliviana, sobre programas y proyectos de diferentes Unidades de la Sociedad Nacional, y principalmente de la Unidad de Gestión del Voluntariado.
- b) Realizar su acción voluntaria de acuerdo a su capacidad física, aptitudes e intereses, en su entorno más próximo.
- c) Recibir información y ser capacitado permanentemente para las actividades que deba cumplir, para mantener la calidad de los servicios a prestar y que estas no interfieran con sus obligaciones principales o con su vida privada.
- d) Recibir la seguridad y protección requerida para la realización del servicio voluntario. Así como recibir el cuidado psicosocial respectivo para el bienestar del voluntariado.
- e) Recibir el reembolso de los gastos preaprobados sobre transporte o alimentación.
- f) Ser tratado con igualdad y justicia sin que exista discriminación de ningún tipo y además recibir el respaldo y apoyo de la institución en todas las acciones voluntarias organizadas y aprobadas.
- g) Postular y/o desempeñar cualquier cargo dentro la estructura de la institución o de la Unidad.
- h) Recibir una credencial que lo acredite como miembro de Cruz Roja Boliviana, durante la actividad a la cual fue designado.
- i) Ser escuchado necesariamente por la instancia correspondiente -para conocer su versión- cuando haya sido imputado por cargos que lo harían merecedor a determinada sanción.
- j) Que la acción voluntaria no sea gravosa para la voluntaria o el voluntario.
- k) Recibir estímulos y distinciones por los servicios realizados.
- l) Recibir el uniforme y el equipo adecuado, para la tarea o función que se le encomienda y acepte.

### Deberes

- a) Conocer, aplicar y practicar los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, los Convenios de Ginebra y sus Protocolos Adicionales; cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos de la Cruz Roja Boliviana, y cumplir con el compromiso adquirido con la institución.
- b) Conocer, aplicar y asumir la visión, la misión, y los objetivos institucionales; interesarse por conocer los planes, programas y proyectos de la Cruz Roja Boliviana y principalmente los de la Unidad de Gestión de Voluntariado.
- c) Durante las actividades a la cual fuese designado, deberá respetar (y hacer respetar) y usar correctamente el uniforme, emblema, distintivos y documentos que lo acrediten como miembro de Cruz Roja Boliviana.
- d) Acatar las responsabilidades de seguridad establecidos en el manual de normas de Seguridad Operativa y el Marco de Acceso Más Seguro
- e) Cumplir sus actividades voluntarias de acuerdo con los Principios Fundamentales de Cruz Roja, sin invadir campos ajenos, y aceptar, si corresponde, las sanciones que se le impongan por faltas cometidas.
- f) Formarse y/o capacitarse para las actividades y funciones confiadas, manteniendo un nivel de calidad.

- g) Rechazar cualquier tipo de recompensa material que pueda recibir por parte del beneficiado, durante su accionar.
- h) Acatar las órdenes o disposiciones de un superior o miembro de Directorio.
- i) Cuidar y conservar el material que esté bajo su responsabilidad.
- j) Perfeccionar y actualizar permanentemente los conocimientos propios del voluntariado.
- k) Abstenerse de dar cualquier información a terceras personas o a la prensa, sin autorización de la Presidencia o instancia superior.
- l) Difundir los Principios, valores y objetivos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- m) Informar sobre las necesidades no satisfechas de los beneficiarios y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas, proyectos, actividades.
- n) Fomentar actuaciones en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia agradables.
- o) Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.
- p) Facilitar la integración, formación y participación de todos los voluntarios, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.
- q) Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.
- r) Complementar la acción social de las distintas administraciones públicas, para dar un mejor servicio a la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.

En el siguiente QR encontrarás documentos e información relativa a nuestro movimiento cruzrojista y a Cruz Roja Boliviana:





## PLAN DE CAPACITACIÓN

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la capacitación: .....			
Competencia a desarrollar: .....			
Fecha de la capacitación:		Hora de la capacitación:	
Destinatarios:		Cantidad de personas que serán capacitadas:	
Cantidad de horas de capacitación:		Lugar de la capacitación:	
Contenido referencial de la capacitación:  			
Materiales y equipos:		Recursos financieros:	
		Ítem	Costo
Voluntario/a responsable de la capacitación			

## INFORME DE CAPACITACIÓN

Filia: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la capacitación: .....			
Competencia desarrollada: .....			
Cantidad de horas de capacitación: Hora desde: 00:00      Hasta: 00:00		Fecha de la capacitación:	
Destinatarios:		Lugar de la capacitación:	
Cantidad total de participantes		Hombres	Mujeres
Desarrollo de la capacitación (redactar de manera cronológica)			
Responsable/s de la capacitación			

### Anexos

- Programa del taller
- Lista de participantes
- Lista de voluntarios facilitadores
- Fotografías



## PROTOCOLO DE REUNIÓN

Filial: .....	<input type="checkbox"/> Unidad operativa: .....	
	<input type="checkbox"/> Institución externa: .....	
Lugar de la reunión:	Hora De: .....Hasta: ...	Fecha:
Objetivo de la reunión: ..... .....		
Temas tratados:		
Compromisos o tareas		
Responsable de la elaboración del protocolo de reunión:		

### Anexo

- Adjuntar lista de asistencia.

## PLAN DE ACTIVIDAD

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la actividad: .....			
Objetivo: .....			
Cantidad de horas de actividad:		Fecha de la actividad:	
Lugar de la actividad:		Instituciones con la que se coordina para la actividad:	
Beneficiarios (colocar los números aproximados de acuerdo a la población a la que está dirigida la actividad)			
Total		Hombres	Mujeres
Total, Niños/as		Niños	Niñas
Total, personas con discapacidad		Hombres	Mujeres
Total, Personas de la tercera edad		Hombres	Mujeres
Total, otro grupo. Especificar: .....		Hombres	Mujeres
Cantidad de voluntarios requeridos:			
Materiales y equipos necesarios:		Recursos financieros necesarios	
	Ítem	Costo	
Voluntario/a responsable de la actividad			

**INFORME DE ACTIVIDAD**

Filial: .....		Unidad operativa: .....	
Nombre de la actividad: .....			
Objetivo: .....			
Cantidad de horas de actividad: Hora desde: 00:00      Hasta: 00:00		Fecha de la actividad:	
Lugar de la actividad:		Instituciones con la que se coordinó para la actividad:	
<b>Beneficiarios</b>			
Total		Hombres	Mujeres
Total, Niños/as		Niños	Niñas
Total, personas con discapacidad		Hombres	Mujeres
Total, Personas de la tercera edad		Hombres	Mujeres
Total, otro grupo. Especificar: .....		Hombres	Mujeres
Desarrollo de la actividad (redactar de manera cronológica)			
Cantidad de voluntarios participantes:			
Responsable/s de la actividad:			

**Anexos**

- Programa de la actividad
- Lista de beneficiarios
- Lista de voluntarios que participaron en la actividad
- Fotografías
- Reporte económico

## FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Filial:	Unidad Operativa			
Fecha de la evaluación:	Nombre del voluntario evaluado: Nombre del evaluador:			
ÍTEM DE EVALUACIÓN				
	1 Bajo	2 Medio	3 Alto	Comentarios
<b>Responsabilidad:</b> Grado de compromiso que asume para el cumplimiento de las tareas y metas.				
<b>Puntualidad:</b> Puntualidad en horarios y reuniones				
<b>Relación con los compañeros:</b> Forma en la que se maneja con sus compañeros. Relación amistosa, respetuosa, de colaboración y solidaridad con sus compañeros.				
<b>Relación con los beneficiarios</b> Muestra empatía, respeto en el momento de la atención o asistencia al beneficiario.				
<b>Iniciativa y creatividad:</b> Inquietud por avanzar y mejorar. Tiene empuje. Ofrece alternativas innovadoras para solucionar problemas.				
<b>Conocimiento técnico y operativo:</b> Conocimiento de las distintas herramientas y técnicas necesarias para desarrollar sus actividades.				
<b>Rendimiento y productividad:</b> Coherencia entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionismo que demuestra en la actividad. El servicio realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad.				
<b>Trabajo en equipo:</b> Colaboración en el desarrollo de trabajos de integrantes de otros grupos. Capacidad de compartir conocimiento y habilidades.				
<b>Cumplimiento de normas:</b> Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos para la realización de las actividades.				
<b>Capacidad para aceptar críticas:</b> Capacidad de recibir críticas constructivas en forma abierta. Grado de adaptación a las mismas. Capacidad de no ofenderse y aprovechar las críticas para mejorar.				
<b>Liderazgo:</b> Capacidad de dirigir acciones, promover el trabajo en equipo, mediar y solucionar dificultades o conflictos entre compañeros y/o beneficiarios.				
<b>Otros, especifique:</b>				
Aspectos que se deben potenciar y fortalecer:				
Para el voluntario evaluado: ¿Qué elementos requerirías para continuar mejorando en tu servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana?				

-----

Firma

Nombre del evaluador

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIO/A**

Filial:				
Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Otro				
Edad:				
Formación: <input type="checkbox"/> Sin escolaridad <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico medio o superior <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Posgrado				
Tiempo de voluntariado: <input type="checkbox"/> Menos de un año <input type="checkbox"/> 1 a 2 años <input type="checkbox"/> 3 a 5 años <input type="checkbox"/> 6 a 10 años <input type="checkbox"/> 11 a 25 años <input type="checkbox"/> Más de 25 años				
Unidad Operativa: <input type="checkbox"/> Socorro <input type="checkbox"/> Salud <input type="checkbox"/> Juventud <input type="checkbox"/> Voluntariado <input type="checkbox"/> Desarrollo e investigación <input type="checkbox"/> Comunicación				
Fecha de la encuesta:				
ÍTEM DE LA ENCUESTA	1 Bajo	2 Medio	3 Alto	Comentario
¿Cómo calificarías la cooperación/apoyo recibido por parte del responsable de tu Unidad en las actividades de Cruz Roja Boliviana?				
¿Cómo calificarías la cooperación/apoyo recibido por parte de los otros voluntarios/as en sus actividades de Cruz Roja Boliviana?				
El Órgano de Gobierno de la filial me motiva para desarrollar todo mi potencial.				
¿En qué medida piensa usted que su servicio voluntario ha tenido impacto en su desarrollo profesional y/o personal?				
Me proporcionan un ambiente seguro y se preocupan por mi bienestar				
¿Cuenta usted con los materiales necesarios para realizar sus tareas asignadas?				
Me retroalimentan acerca de mi desempeño como voluntario				
He recibido la capacitación necesaria para ejecutar las tareas y actividades				
Se permite a los voluntarios participar en la toma de decisiones, en diseñar y mejorar el trabajo				
Existen oportunidades para mi crecimiento personal y profesional en la Cruz Roja				
En qué medida recomendaría la Cruz Roja Boliviana como lugar para hacer voluntariado				
¿Tienes alguna sugerencia que permita mejorar tu servicio como voluntario/a?				

La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
Nombre de Voluntario/a  
Voluntario/a de la Unidad de Salud  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

#### Felicitación/Reconocimiento

El Directorio de Cruz Roja Boliviana filial xxxxx, desea felicitarlo por la importante y destacada labor desarrollada, y haber logrado xx horas de voluntariado/y haber cumplido xx años de servicio voluntariado con la mayor entrega y compromiso humanitario con las que desempeñó sus actividades asignadas.

Su trabajo voluntario constituye un ejemplo para los demás voluntarios y voluntarias de la institución y lo motivamos a continuar con ese entusiasmo.

Sin otro en particular, le deseamos el mayor de los éxitos en el desarrollo de las actividades futuras y esperamos seguir contando con su invaluable apoyo voluntario.

Xxxxxxxx  
Presidente  
CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX



La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
Nombre de Voluntario/a  
Voluntario/a de la Unidad de Salud  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Amonestación**

Por este medio, hacemos llegarle la correspondiente carta de amonestación por la ocurrencia de los hechos que se describen a continuación:

.....  
.....  
.....

Estos hechos constituyen una falta de acuerdo a los establecido en el Reglamento del Voluntariado de Cruz Roja Boliviana, Capítulo V. Régimen Disciplinario, Artículo XX, inciso X)  
.....

Habiéndose realizado las dos amonestaciones verbales correspondientes antes de la realización de esta carta, se procederá con la inscripción respectiva en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado.

En caso de que las faltas continúen, se procederá con las acciones consiguientes establecidas en el Reglamento del Voluntariado.

Xxxxxxxx  
Presidente  
CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL XXXXX

La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Solicitud de licencia para ausencia temporal en el servicio de voluntariado**

Por este medio, yo ..... con CI: ..... Actualmente voluntario/a de la Unidad de xxxxxx solicito licencia para ausentarme temporalmente en el servicio de voluntariado en la Cruz Roja Boliviana filial xxxxx desde el xx de agosto de 2022 hasta el xx de diciembre de 2022, por el siguiente motivo:

- (indicar el motivo)

Agradeciendo de antemano su comprensión me despido cordialmente.

Xxxxxxxx  
CI: 0000000  
Voluntario de la Unidad xxxxx



La Paz, 28 de marzo de 2023

Señor/a:  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Presidente  
Cruz Roja Boliviana filial xxxxxx  
La Paz

**Retiro del servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana filial xxxxx**

Por este medio, yo ..... con CI: .....  
Perteneiente a la Unidad de xxxxxx comunico mi retiro del servicio de voluntariado en Cruz Roja Boliviana filial XXXX desde el xx de diciembre de 2022, por el siguiente motivo:

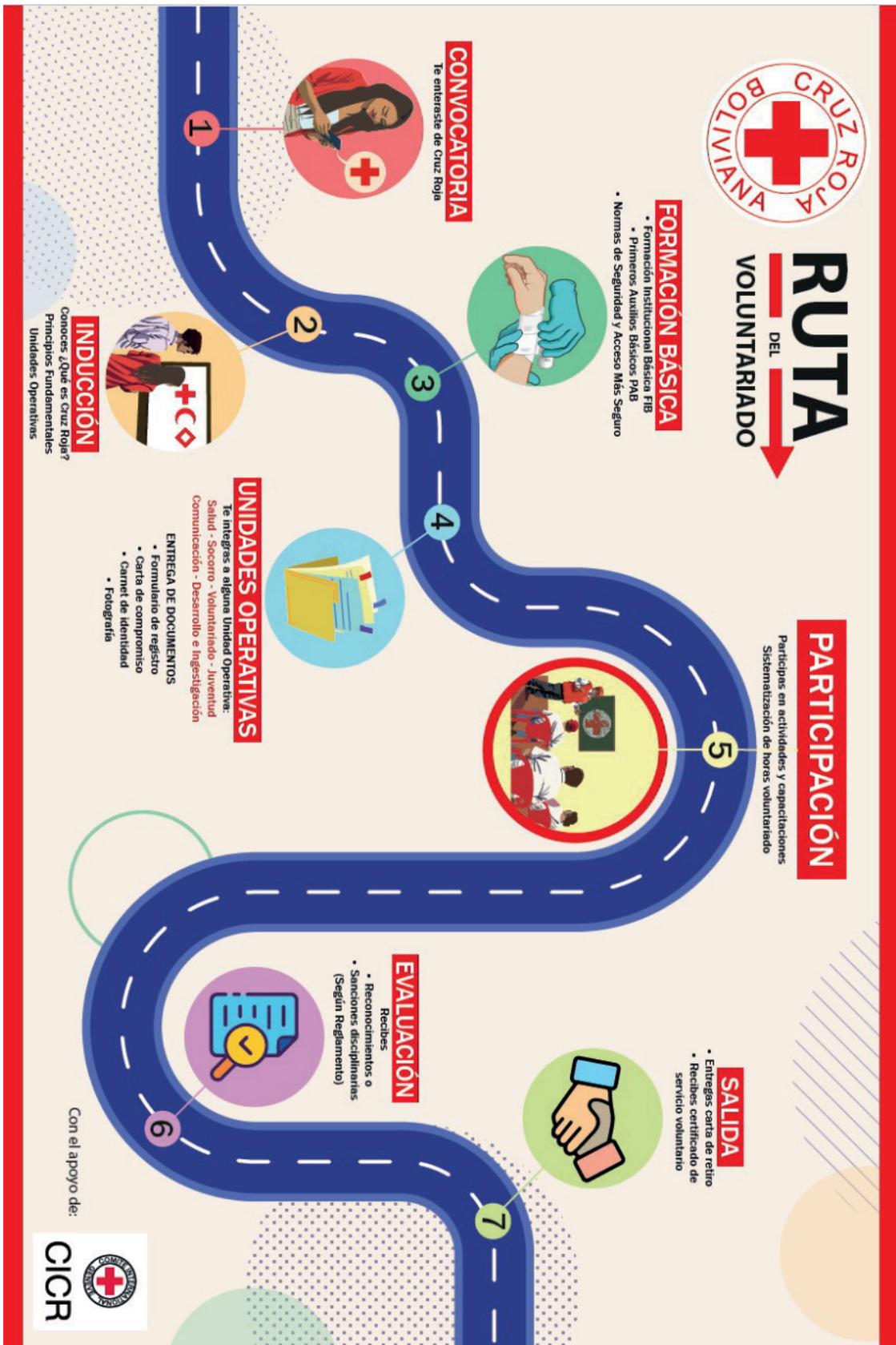
- (indicar el motivo)

Agradezco infinitamente la oportunidad de haber sido parte de esta prestigiosa Organización Humanitaria, la experiencia que he adquirido estos años ha sido muy enriquecedora para mi formación personal y laboral.

Agradeciendo de antemano su comprensión me despido cordialmente.

Xxxxxxxx  
CI: 0000000  
Voluntario de la Unidad xxxxx

### ANEXO 3.- Ruta del Voluntariado





# Plan Nacional de Formación Institucional



## Índice

INTRODUCCIÓN .....	121	4.3.- Justificación .....	128
1.- DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL .....	122	4.4.- Esquema de formación .....	129
1.1.- Movimiento Internacional de la Cruz Roja, la Media Luna Roja .....	122	4.4.1.- Formación básica y obligatoria.....	129
1.2.- Cruz Roja Boliviana .....	122	4.4.2.- Formación específica.....	131
1.2.1.- MISIÓN.....	123	4.5.- Perfil competencial y currículo de las unidades operativas .....	132
1.2.2.- VISIÓN .....	123	4.5.1.- Unidad de Socorro y Desastres.....	132
1.3.- Líneas de acción y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo (PED) 2021-2025 contemplada en el Plan Nacional de Formación Institucional: .....	123	4.5.2.- Unidad de Salud .....	133
2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS DE CRUZ ROJA BOLIVIANA .....	123	4.5.3.- Unidad de Juventud .....	134
2.1.- Resultados del diagnóstico: .....	124	4.5.4.- Unidad de Voluntariado .....	134
3.- FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: .....	126	4.5.5.- Unidad de Comunicación .....	135
3.1.- Saberes esenciales en la formación por competencias .....	127	4.5.6.- Unidad de Investigación y Desarrollo.....	136
3.1.1.- Saber conocer .....	127	4.6.- Procesos Formativos en las Filiales .....	137
3.1.2.- Saber hacer .....	127	4.7.- Procesos Formativos a nivel Nacional .....	137
3.1.3.- Saber actuar/ser .....	127	4.8.- Capacitaciones Internacionales.....	137
3.2.- Beneficios del enfoque de competencias en la formación de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana .....	127	4.9.- Modalidades de capacitación .....	137
4.- PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL .....	128	4.10.- Estrategias metodológicas .....	138
4.1.- Objetivo general.....	128	4.11.- Sistema de evaluación de aprendizajes.....	138
4.2.- Objetivos específicos .....	128	4.12.- Disposiciones generales para los procesos formativos .....	139
		4.13.- Denominaciones de los procesos formativos.....	139
		4.14.- Certificados .....	139
		4.15.- Réplicas de formación.....	140
		4.16.- Aplicación del Plan Nacional de Formación Institucional: 140	
		BIBLIOGRAFIA .....	141

## INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación Institucional de Cruz Roja Boliviana es el resultado del compromiso con la formación del talento y competencia de los voluntarios, enmarcados en el alcance de los objetivos, misión, visión y accionar institucional, además del vínculo con el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 (PED), posibilitando de esta manera una Sociedad Nacional fortalecida y una comunidad sana y segura que reduzca vulnerabilidades y que refuerce la resiliencia, a través del talento humano.

Dicho plan de formación, está basado en un enfoque competencial que permitirá tener voluntarios capacitados con conocimientos actuales y profesionales en distintas áreas relacionadas a las seis unidades operativas, basado en la promoción y práctica de los Principios Fundamentales y los Valores Humanitarios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja.

La línea de formación del talento humano al interior de la Sociedad Nacional lo encaminará para certificarse como Voluntario, para ello deberá atravesar un proceso de formación constante que está dividido en dos etapas: formación básica, obligatoria; y formación específica, esta última tendrá tres niveles: Formación inicial, formación intermedia y formación especializada.



# 1.- DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL

## 1.1.- Movimiento Internacional de la Cruz Roja, la Media Luna Roja

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja conforman la mayor red humanitaria del mundo, de carácter neutral e imparcial, que se esfuerza por prevenir y aliviar el sufrimiento humano, particularmente en casos de desastre y conflictos. Fue fundado por el ciudadano suizo Henry Dunant en el año 1863.

El Movimiento cuenta con 13 millones de voluntarios, además de contar con colaboradores y personal empleado en 191 países (Sin contar a Perú y Nicaragua) y está compuesto por:

- El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)
- La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC)
- Las 191 (Sin contar a Perú y Nicaragua) Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, reconocidas por la FICR, la Cruz Roja Boliviana se constituye en la N°53.

Los Siete Principios Fundamentales que proporcionan el marco ético, operacional e institucional a la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja son: Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad.

## 1.2.- Cruz Roja Boliviana

Cruz Roja Boliviana fue fundada el 15 de mayo de 1917, por el doctor y profesor de Historia Natural, Juan Manuel Balcázar que, junto a un grupo de profesoras y estudiantes del Colegio del Liceo de Señoritas Venezuela, lograron organizar el Servicio de Primeros Auxilios de la Cruz Roja Boliviana, que tenía como objetivo colaborar al servicio sanitario público y al del Ejército Nacional.

Aprobó su primer estatuto el 31 de agosto de 1918, mismo que se consolida el 30 de octubre del mismo año, en la misma gestión se fundó la Escuela de Enfermeras de la Cruz Roja, cuyo funcionamiento fue aprobado por el gobierno el 21 de febrero de 1918 creando el título de Dama de la Cruz Roja.

Mediante Resolución Suprema de 23 de agosto de 1938 la Cruz Roja Boliviana se institucionalizó y actualmente se encuentra registrada en el Sistema de Registro de Personalidades Jurídicas – SIREPEJU del Ministerio de Autonomías mediante Personalidad Jurídica N°011/2016 de 14 de enero de 2016. Y mediante Ley Nro. 2390 de 23 de mayo de 2002 se dio legalidad al uso de los Emblemas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja sobre fondo blanco, así como las denominaciones "Cruz Roja" y "Media Luna Roja" para la identificación de las unidades y los medios de transporte sanitario.

En la actualidad CRB forma parte del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, habiendo sido reconocida por el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) el 10 de enero de 1923, como miembro N° 50. Cuenta con nueve Filiales Departamentales, una en cada capital de Departamento y 21 Filiales Municipales.

### 1.2.1.- Misión

Somos una organización humanitaria de carácter voluntario y sin fines de lucro, que fomenta la cultura de paz buscando salvar vidas, mejorar la calidad de vida y proteger la dignidad humana de la población vulnerable, mediante la incidencia en la generación de políticas públicas para el buen vivir, la prestación de servicios humanitarios sin distinción de raza, sexo, color, credo o posición política, promoviendo la resiliencia y la adaptación al cambio climático, de conformidad con los Principios Fundamentales y los Valores institucionales.

### 1.2.2.- Visión

Ser una organización humanitaria, líder, sostenible y transparente con una cultura organizacional cohesionada y solidaria, con voluntariado capaz, eficiente y comprometido con la misión institucional, a través del servicio a las personas en condiciones de vulnerabilidad, logrando intervenciones de impacto.

### 1.3.- Líneas de acción y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo (PED) 2021-2025 contemplada en el Plan Nacional de Formación Institucional:

Siendo el propósito central la mejora de capacidades intelectuales y operativas de los voluntarios y el fortalecimiento institucional, el presente plan se centrará en promover un objetivo estratégico del Plan Estratégico de Desarrollo PED 2021-2025, que contribuirán al empoderamiento en el accionar de CRB en todo tipo de situaciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
LE 1: Servicio Humanitario de paz, bienestar y resiliencia	OE4. Promover el empoderamiento social a partir del accionar de voluntarias y voluntarios líderes capaces de transformar positivamente la sociedad boliviana

## 2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS DE CRUZ ROJA BOLIVIANA

El equipo técnico de la Oficina Central a la cabeza de la Unidad de Investigación y Desarrollo (UDI) realizó un levantamiento de datos con el propósito de identificar los niveles de formación institucional al interior de las Filiales Departamentales y Municipales, durante los encuentros regionales de la construcción del Plan Estratégico de Desarrollo (PED) del próximo quinquenio realizado en los meses de noviembre y diciembre de 2020. Dicha información refleja las necesidades de diversos cursos de formación en las Filiales de la Sociedad Nacional.

Los datos reflejan los alcances formativos de las Filiales potencialmente más activas, principalmente las del eje troncal de Bolivia, además de identificar las Filiales de prioridad a fortalecer en los meses venideros. Sin embargo, el presente diagnóstico, también ayudó a identificar que es necesario estructurar un eje de formación institucional, inicialmente basado en los cursos que las Filiales consolidadas ya presentan, pero que al mismo tiempo sirva de base para las departamentales y municipales que cuentan con pocos cursos de formación a nivel interno.

## 2.1. Resultados del diagnóstico:

A través, de la reunión, las Filiales presentes identificaron sus demandas en formación, las cuales varían de acuerdo a las necesidades del contexto, cantidad de voluntarios, cantidad de instructores o ausencia de los mismos, en las diversas temáticas de trabajo cruzrojista.

- COCHABAMBA:
  - Capacitaciones a Voluntarios por unidades operativas.
  - Capacitar a los responsables de Unidad en cuestión de Apoyo Psicosocial.
  - Capacitación en temáticas juveniles. (Acción programas medio ambiente, educación sexual).
- CHUQUISACA:
  - Capacitación en Atención Prehospitalaria.
  - Capacitación para utilizar mejor las herramientas, programas de diseño y edición.
- TARIJA
  - Formación Institucional Básica (FIB)
  - Liderazgo
  - Compromiso institucional
- ❖ VILLAMONTES:
  - Capacitación en la prevención del COVID-19.
  - Capacitaciones en primeros auxilios.
  - Capacitación en formación de líderes.
  - Capacitación en educación vial.
  - Capacitación en apoyo psicosocial.
- LA PAZ:
  - Capacitación del voluntariado de la Unidad de Salud a Nivel Nacional. (Enfermedades crónicas no transmisibles)
  - Capacitación en salud mental.
  - Evaluación de Daños, Análisis y Necesidades (EDAN)
  - Sistema de Comando e Incidentes (SCI)
  - Curso de Coordinación de Campamentos Móviles (CCCM)
  - Planes de Emergencia y Contingencia
- ❖ EL ALTO:
  - Capacitación de voluntarios jóvenes sobre las temáticas de sus unidades operativas.
- ORURO:
  - Capacitaciones en prevención riesgo y generación planes a contingencia para respuesta a desastres naturales.
  - Capacitación en primeros auxilios básicos.

- Capacitaciones de módulos nuevos y renovados acorde con la misión institucional.
- Capacitación en manejo vehicular para personal voluntario.
- POTOSÍ:
  - Plan de capacitación para el voluntariado sobre temas relevantes a las unidades operativas.
- SANTA CRUZ:
  - Capacitación en primeros auxilios.
  - Capacitación en formación de voluntarios.
- ❖ IGNACIO DE VELASCO:
  - Capacitación en combatir incendios.
  - Capacitación en formación de voluntarios.
  - Capacitación a los responsables de Unidad.
- ❖ WARNES:
  - Capacitación en formación de voluntarios.
  - Capacitación en la gestión de proyectos.
- ❖ ROBORÉ:
  - Capacitación de voluntarios.
  - Capacitación en combatir incendios.
  - Capacitación a directiva.
- ❖ CAMIRI:
  - Capacitación a nuevos voluntarios.
  - Capacitación en la gestión y redacción de proyectos.
- BENI:
  - Capacitación a universitarios para informar sobre la institución.
- ❖ REYES:
  - Capacitación en la elaboración de proyectos.
  - Capacitación constante en áreas de: Voluntariado, tecnología.
  - Primeros auxilios avanzados.
  - Higiene y sus hábitos.
- ❖ GUAYARAMERÍN:
  - Capacitación a estudiantes en Unidades Educativas.
  - Capacitación en prevención de dengue.
  - Capacitación de formación líderes.
  - Capacitación en cuidado a personas adultas mayores.
  - Capacitación en gestión de recursos humanos.
  - Capacitación en relación a la planificación de proyectos.
  - Capacitación en relación de primeros auxilios básicos y avanzados.

**❖ RIBERALTA:**

- Capacitación a nuevos voluntarios en Formación Institucional Básica FIB.
- Capacitación contra el covid-19, malaria y dengue.
- Capacitación a grupos étnicos.
- Capacitación en temas de género.
- PANDO:
  - Capacitación en primeros auxilios.
  - Capacitación en combatir incendios.
  - Capacitación en gestión de proyectos.

### 3.- FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

De acuerdo con Sergio Tobón<sup>1</sup>, la formación basada por competencias hace referencia a un conjunto de potencialidades del ser humano que busca la construcción de capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y valores.

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (Saber ser, saber hacer, saber actuar) para realzar las actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción de afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible. (Tobón, 2008, pág. 5)

Cruz Roja Boliviana resalta una formación basada por competencias, donde se busca impartir un nivel óptimo de intelectualidad y destrezas a la hora de operativizar el accionar institucional en situaciones de emergencia. Al mismo tiempo, fomenta un comportamiento responsable y ético del voluntario fuera y dentro de la institución, comprendidos dentro de una dimensión actitudinal basada en los valores del ser humano en busca de un desarrollo personal y social.

Elementos de competencia: El enfoque competencial recae en el accionar final del estudiante, donde este demuestra todo lo aprendido en las tres dimensiones, es por ello que se menciona cuatro elementos, en los cuales, se debe basar la formación para lograr dicho desempeño óptimo.

- Criterios de desempeño: Resultados que se deben mostrar en una determinada acción.
- Saberes esenciales: Son los saberes que se deben adquirir para poder cumplir con los criterios de desempeño, enmarcados en la dimensión conceptual, procedimental y actitudinal.
- Rango de aplicación: Hace referencia a los diferentes escenarios y contextos, donde se aplica el elemento de competencia
- Evidencias requeridas: Es un conjunto de productos que el educando requiere

demostrar, con el objetivo de mostrar la idoneidad con la cual, se desempeña o maneja un determinado conocimiento. Orientado en los criterios de desempeño y los rangos de aplicación.

- El diseño curricular basado en competencias, articula las características, necesidades, potencialidades y perspectivas del contexto laboral y productivo, con las del proceso formativo, a través de la utilización de recursos, que posibiliten el desarrollo de las competencias necesarias en un mundo real o simulado de trabajo, lo que permitirá al estudiante plantear, analizar y resolver problemas; tomando decisiones de manera que se involucre en la planeación y control de sus actividades de aprendizaje dentro el contexto futuro de su propia profesión, resalta Tobón.

### **3.1.- Saberes esenciales en la formación por competencias**

#### **3.1.1. Saber conocer:**

Este saber, está enfocado únicamente al conocimiento, puede ser aquellos conceptos vertidos por el docente o facilitador, así como los conocimientos adquiridos de forma autónoma. "Está conformado por información específica e instrumentos cognitivos (nociones, posiciones, conceptos y categorías) relacionadas con cada uno de los criterios de desempeño". (Tobón, 2005, pág. 119)

#### **3.1.2. Saber hacer:**

Es considerada como el conjunto de procedimientos hacia una determinada actividad (Tobón, 2005, pág. 120). Se caracteriza por poner a la práctica todos aquellos conocimientos adquiridos, que favorece el desempeño laboral en el ser humano.

#### **3.1.3. Saber actuar/ser:**

Esta comprendido como la dimensión más compleja del ser humano, caracterizada por demostrar un desempeño idóneo, compuesto por valores, autoestima y proyectos de vida enfocados en la ética personal, social y su accionar.

Otra clasificación de las competencias consiste en el establecimiento de cuatro clases generales: competencias técnicas (conocimientos requeridos para abordar tareas profesionales en un amplio entorno laboral); competencias metodológicas (análisis y resolución de problemas); competencias participativas (saber colaborar en el trabajo y trabajar con otros) y competencias personales (participación activa en el trabajo, toma de decisiones y aceptación de responsabilidades). (IFRC, Manual de Referencia de Mediación Pedagógica, pág. 19)

### **3.2.- Beneficios del enfoque de competencias en la formación de Voluntariado de Cruz Roja Boliviana**

Tal como se escribió en líneas anteriores, el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja es la Red Humanitaria más grande del mundo, neutral e imparcial, el Movimiento brinda protección y asistencia a personas afectadas por desastres, disturbios internos y conflictos armados.

Dicha descripción demuestra que Cruz Roja no se centra únicamente en el potencial intelectual, sino también, en el accionar del voluntario en una dimensión actitudinal basado

en valores. Misma dimensión, que el enfoque de formación por competencias resalta para obtener un educando idóneo en su desempeño.

Hoy día las competencias se abordan desde diferentes enfoques buscando que las personas se apropien de los saberes y los apliquen en acciones concretas con idoneidad y responsabilidad. Esto nos muestra que no se trata entonces de un término creado recientemente ni tampoco de un término traído de la competencia empresarial. (IFRC, Manual de Referencia de Mediación Pedagógica, pág. 18)

Entre las ventajas centrales de este enfoque pedagógico está la integración entre la teoría con la práctica, sin embargo, de acuerdo con Tobón esta abarca un campo aun mayor, porque busca la formación del individuo de forma integral en un contexto social, cultural, organizacional y personal.

Es decir, que busca la competitividad de los seres humanos en los tres campos del saber, a través de un proceso adecuado de enseñanza aprendizaje, donde ambos actores, docente y estudiante participen activamente en el ambiente educativo, pues ambos se complementan.

## **4.- PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL**

### **4.1.- Objetivo general**

Fortalecer las competencias necesarias del voluntariado para que contribuyan a la reducción de los niveles de vulnerabilidad en la población en temas de salud, disturbios internos, eventos adversos y acción social en el territorio nacional.

### **4.2.- Objetivos específicos**

El Plan Nacional de Formación Institucional tiene los siguientes objetivos específicos:

- Contar con una guía sistematizada de los niveles de formación al interior de Cruz Roja Boliviana.
- Fortalecer a la Sociedad Nacional, a través del talento humano formando instructores o facilitadores con competencias demostradas en salud, gestión de riesgos, liderazgo, comunicación organizacional y desarrollo de proyectos sustentables.
- Formar equipos de primera respuesta a nivel nacional capaces de responder en eventos adversos.

### **4.3.- Justificación**

El mundo continuamente afronta nuevos retos, clara muestra de ello, es la pandemia del COVID-19 que golpeó a la población causando un desequilibrio evidente en el sistema sanitario, social y económico. En un contexto Nacional, la Pandemia ha agravado los efectos de los eventos que son de carácter recurrente, como: inundaciones, incendios forestales, sequías, deslizamientos, disturbios civiles y otros.

Eventos en los cuales, instituciones nacionales e internacionales buscan coadyuvar para mitigar los niveles de afectación en la sociedad. CRB es una institución esencialmente voluntaria, de servicio humanitario y auxiliar de los poderes públicos que busca reducir los niveles de vulnerabilidad en la población, a través del despliegue de voluntarios en todo tipo de situaciones.

Es por ello, que la Sociedad Nacional ve imperativo la necesidad de generar ciclos constantes de formación de voluntarios altamente capacitados que respondan ante las situaciones adversas que el país atraviesa. Actualmente la Oficina Central no cuenta con un documento curricular específico que delimite y guíe la formación de los voluntarios en las unidades operativas, hecho que genera la necesidad de establecer un Plan Nacional de Formación Institucional, donde los elementos formativos presenten similitudes en las Filiales Departamentales y Municipales, tomando en cuenta: los cursos, los ejes temáticos, la carga horaria, la metodología, el sistema de certificación y otros. Evidentemente cada departamental también tendrá libertad en la especialización de diversas materias, de acuerdo a las necesidades dependiendo la zona geográfica, ejemplo; deslizamientos, inundaciones, heladas, enfermedades endémicas y otros.

Este Plan Nacional busca encaminar de forma óptima el fortalecimiento de las Filiales, pues un voluntario capacitado intelectual y operativamente, pero sobre todo motivado por los principios y valores institucionales, se presentará ante la sociedad como un agente transformador de cambio positivo.

La metodología de formación está basada en un enfoque basado por competencias, misma que busca desarrollar el conocimiento, las habilidades y el procedimiento actitudinal de los voluntarios guiados por los 7 Principios Fundamentales.

#### 4.4.- Esquema de formación

Para integrar un modelo óptimo de formación en los voluntarios de Cruz Roja Boliviana enmarcada en un enfoque pedagógico competencial, se dividirá en dos etapas: formación básica, obligatoria; y formación específica, esta última tendrá tres niveles: Formación inicial, formación intermedia y formación especializada.



##### 4.4.1.- Formación básica y obligatoria

Esta es la etapa formativa previa al registro e incorporación de voluntarios y voluntarias a Cruz Roja Boliviana que tiene la finalidad de desarrollar las competencias básicas para el nuevo voluntariado de Cruz Roja Boliviana. Todo el voluntariado que ingresa a Cruz Roja Boliviana debe realizar el proceso formativo básico obligatorio.

El proceso formativo básico y obligatorio contará mínimamente con los siguientes tres cursos:

- Formación Institucional Básica (12 horas formativas)
- Primeros Auxilios Básicos (40 horas teóricas prácticas).
- Seguridad Operativa e introducción a AMS (12 horas formativas)

El proceso de formación del nivel obligatorio básico se desarrollará mínimo en tres meses. A continuación, el detalle de la carga horaria recomendada del proceso formativo obligatorio.

#### a) Formación Institucional Básica

Competencia: Conoce los fundamentos básicos del accionar humanitario del Movimiento Internacional de Cruz Roja y la Media Luna Roja enmarcados en normas y procedimientos establecidos en la Sociedad Nacional que permiten la implementación de los planes, proyectos y programas para mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables.

N°	Temas	Tiempo recomendado
1	Historia del Movimiento de Cruz Roja y la Media Luna Roja.	1 hora
2	7 Principios Fundamentales.	1 hora
3	Estructura de Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.	1 hora
4	Derecho Internacional Humanitario (DIH)	1 hora
5	Uso del emblema. Ley N°2390 Uso y Protección del Emblema de Cruz Roja Boliviana.	1 hora
6	Uso de uniformes e identidad visual.	1 hora
7	Historia de Cruz Roja Boliviana.	1 hora
8	Plan Estratégico de Desarrollo (PED).	1 hora
9	Unidades operativas, proyecto y programas de Cruz Roja	1 hora
10	Reglamento del Voluntariado.	1 hora
11	Restablecimiento de Contacto Familiar (RCF – Inducción)	1 hora
12	Herramientas de planificación y reporte en el voluntariado.	1 hora
<b>TOTAL</b>		<b>12 horas</b>

#### b) Primeros Auxilios Básicos

Competencia: Realiza los procedimientos de primeros auxilios frente a un caso de accidente o enfermedad repentina considerando la metodología para la evaluación y atención de la víctima y utilizando los instrumentos y materiales disponibles en una situación planteada.

N°	Temas	Formación	Tiempo recomendado
1	Generalidades de los primeros auxilios	Teórica	1 hora
2	Anatomía y fisiología general	Teórica	1 hora
3	Botequín de primeros auxilios	Teórica	1 hora
4	Evaluación inicial del paciente	Teórica	2 horas
5	Heridas	Teórica	1 hora
6	Hemorragias	Teórica	1 hora

7	Shock	Teórica	1 hora
8	Quemaduras	Teórica	2 horas
9	Fractura, luxación y esguince	Teórica	1 hora
10	Cuerpos extraños	Teórica	1 hora
11	Obstrucción de vía aérea	Teórica	1 hora
12	Alteración por calor y frío	Teórica	1 hora
13	Alteraciones de la conciencia	Teórica	1 hora
14	Picaduras y mordeduras	Teórica	1 hora
15	Intoxicaciones	Teórica	1 hora
16	Reanimación cardiopulmonar	Teórica	2 horas
17	Transporte	Teórica	1 hora
18	Evaluación del paciente	Practica	4 horas
19	Vendaje, hemorragias, curación plana	Práctica	4 horas
20	Inmovilizaciones	Práctica	4 horas
21	OVACE y RCP	Practica	4 horas
22	Transporte del paciente	Practica	4 horas
<b>TOTAL</b>			<b>40 HORAS</b>

### c) Seguridad Operativa e introducción a AMS

Competencia: Conoce y aplica las Normas de Seguridad para el personal de Cruz Roja Boliviana en una situación planteada referida a servicios humanitarios en emergencias, desastres, tensiones, disturbios y las actividades cotidianas para realizar operaciones de la manera más segura para el voluntariado.

N°	Temas	Tiempo recomendado
1	Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja	1 hora
2	Derecho Internacional Humanitaria	1 hora
3	Situaciones de violencia interna	1 hora
4	Normas de seguridad - Personas	1 hora
5	Normas de seguridad - Transporte	1 hora
6	Normas de seguridad - Telecomunicaciones	1 hora
7	Manejo de información y medios de comunicación	1 hora
8	Normas de operación – Preparación de una misión, Desarrollo de la misión	1 hora
9	Normas de operación en terreno, Acciones humanitarias en disturbios y tensiones	1 hora
10	Aspectos generales del Acceso Más Seguro	1 hora
11	8 elementos del marco para un Acceso Más Seguro, Ciclo para un acceso más seguro	1 hora
12	Simulación de Seguridad Operativa	1 hora
<b>TOTAL</b>		<b>12 horas</b>

#### 4.4.2.- Formación específica

Esta formación corresponde a cada Unidad Operativa de Cruz Roja Boliviana y está

estructurada en tres niveles, cada nivel se implementará en una gestión, es decir que, en los próximos 3 años, las unidades operativas implementarán los tres niveles de formación.



**FORMACIÓN ESPECÍFICA:** correspondiente a cada Unidad Operativa de Cruz Roja Boliviana.  
Para ingresar a este proceso formativo es requisito realizar la Formación Básica y Obligatoria

- a) **Formación Inicial**  
Se identifica los primeros pasos de formación respectiva, de acuerdo a las unidades operativas, es decir cada una presentará cursos y temáticas distintas, enmarcadas en el accionar institucional y fortalecimiento de capacidades.
- b) **Formación intermedia**  
Potencializa las habilidades técnicas y operativas del talento humano de los voluntarios en distintas áreas.
- c) **Formación especializada**  
Nivel óptimo de formación de los voluntarios, en el cual, no solo se espera adquirir conocimientos, sino posibilita la formación de formadores a través de la gestión de equipos, tomando en cuenta las tres dimensiones del enfoque competencial.

En las etapas de formación se puede trabajar de forma conjunta con otras entidades o instituciones que ayuden al proceso de formación.

#### **4.5.- Perfil competencial y currículo de las unidades operativas**

Cada Unidad Operativa cuenta con un Currículo formativo que está de acuerdo a la misión, visión de Cruz Roja Boliviana, las líneas de acción de Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y el accionar de cada unidad correspondiente.

La ejecución de los cursos correspondiente a una Unidad Operativa (Currículo) priorizará la participación del voluntariado de la respectiva Unidad, pero no restringirá la participación de voluntarios de otras Unidades Operativas, teniendo en cuenta que hay cursos que son fundamentales para más de una Unidad Operativa, Por ejemplo: Derecho Internacional Humanitario DIH, es importante para el accionar de las Unidades de Socorro y Desastres, Voluntariado y Comunicación.

##### **4.5.1.- Unidad de Socorro y Desastres**

- El voluntario realiza inmediata, eficaz y oportunamente la intervención en primeros auxilios básicos y avanzados a la población en situaciones de emergencias hasta el traslado del paciente a un centro hospitalario.
- Posibilita una intervención técnica y operativa en gestión de riesgos en inundaciones, deslizamientos, incendios forestales y otros.

## Currículo

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	EDAN	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades	16
		ECPD	Educación Comunitaria para la Preparación y Prevención de Desastres	16
		ESE	Evacuación y Salvamento Escolar	16
		TECOM	Telecomunicaciones	16
		AMS	Acceso Más Seguro	16
2	Formación Intermedia	ENI	Equipos Nacionales de Intervención	40
		APAA	Primeros Auxilios Avanzados	36
		PREC	Planes de Respuesta y Contingencia	16
		ESFERA	ESFERA	16
		RCF	Restablecimiento del Contacto Familiar	16
		SUMA	Sistema de Manejo de Suministros (SUMA)	16
3	Formación Especializada	MACOE	Manejo Centro de Operaciones de Emergencia	16
		WASH	Agua y Saneamiento	16
		INYE	Inyectables	16
		SUTU	Suturas	16
		PRIMAP	Manejo de Sustancias Peligrosas	16
		BOFO	Bomberos Forestales	16

### 4.5.2.- Unidad de Salud

- El voluntario posibilita conocimientos comprometidos con la recuperación, promoción de la salud, prevención y vigilancia epidemiológica prevalente local, regional y del país.
- Realiza inmediata, eficaz y oportunamente la intervención en primeros auxilios básicos y avanzados en todo tipo de circunstancias.
- Implementa estrategias de promoción y prevención para el desarrollo de hábitos saludables para el bienestar de la salud física y emocional.

## Currículo

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	ECSA	Educación Comunitaria en Salud ECSA	16
		SO	Salud Sexual y Reproductiva -ITS	12
		DVS	Donación Voluntaria de Sangre – Promesa 25	12
		APS	Salud Mental y Apoyo Psicosocial	16

2	Formación Intermedia	WASH	Agua Higiene y Saneamiento	12
		PA2	Primeros Auxilios 2	24
		SPAC	Salud y Primeros Auxilios Comunitarios SPAC	32
		ETNT	Enfermedades Transmisibles y no Transmisibles	16
3	Formación Especializada	APH	Atención Prehospitalaria	36
		ES	Esfera	16
		ENI- APS	Equipo Nacional de Intervención en Apoyo Psicosocial	32
		ENI-Salud	Equipo Nacional de Intervención en Salud	32

#### 4.5.3.- Unidad de Juventud

- El voluntario promueve la cultura de paz y prevención de violencia.
- Fortalece la formación integral en niños, niñas y adolescentes encaminándolos a un mejor futuro orientados en el respeto y los valores.
- Promueve el cuidado del medio ambiente en la sociedad y la comunidad.
- Genera herramientas lúdicas y recreativas para el desarrollo personal y colectivo de la niñez y la juventud.
- Promueve Brigadas Escolares que contribuyan al fortalecimiento educativo.

#### Currículo

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	LDZ	Liderazgo e innovación	16
		AMB	Ecología, Medio Ambiente y Cambio Climático	12
		PAZ	Cultura de paz, no violencia y no discriminación	12
		SSR	Educación Sexual y Métodos de Anticoncepción	12
		DVS	Evacuación y Salvamento Escolar – Gestión de brigadas educativas	12
2	Formación Intermedia	YABC	Jóvenes como agentes de cambio de comportamiento YABC	36
		ESE	Donación de Sangre – Promesa 25	24
		EVIAL	Educación Vial	16
		PGI	Protección Género e Inclusión	16
3	Formación Especializada	DES	Desarrollo Interpersonal	12
		TLDZ	Training of Trainers Liderazgo	40
		LSB	Lenguaje de Señas	16
		TTYABC	Training of Trainers Jóvenes como agentes de cambio de comportamiento YABC	40

#### 4.5.4.- Unidad de Voluntariado

- El voluntario operativiza estrategias de gestión de voluntariado, guiados en la: captación, retención, motivación y desarrollo de las capacidades de los cruzro-jistas.

- Gestiona estrategias para la retención del voluntariado, a través de la motivación y el reconocimiento, enfocados en la misión y visión institucional.
- Posibilita una cultura de aprendizaje, a través de la coordinación y gestión de espacios de educación participativa, respondiendo a las necesidades y formación de los voluntarios en las unidades operativas.
- Promueve un comportamiento ético en el voluntariado orientado en los valores institucionales.

## Currículo

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	MEI	Método de Enseñanza Interactiva MEI – MEPAC y Educación virtual	12
		GVO	Gestión del Voluntariado	12
		FIB2	Formación Institucional Básica 2	12
		GDA	Gestión de Documentos y archivos	12
2	Formación Intermedia	MP	Mediación Pedagógica	36
		MTG	Manejo de técnicas grupales, y métodos alternativos de educación	16
		DIH	Derecho Internacional Humanitario DIH	12
		ORG	Psicología Organizacional	12
3	Formación Especializada	CPI	Curso para Instructores	36
		FIBA	FIB Avanzado	16
		RRHH	Gestión del talento humano RRHH	12
		TTMP	Training of Trainers Mediación Pedagógica	40

### 4.5.5.- Unidad de Comunicación

- El voluntario gestiona la comunicación en Cruz Roja Boliviana, en el marco de las nuevas tecnologías, la responsabilidad social y ética para orientar en la toma de decisiones y contribuir a la misión, objetivos y valores de la institución.
- Evidencia conocimientos sólidos en el accionar comunicacional de forma interna y externa, a través del dominio y uso de las nuevas tecnologías de comunicación y medios tradicionales.
- Operativiza estrategias comunicacionales por medio de la Abogacía para generar alianzas con instituciones de formación o benefactores.
- Establece una comunicación preventiva orientada a bienestar físico y mental de la población.

## Currículo

La Unidad de Comunicación establece un currículo con capacitaciones cortas, y estos estará a cargo del/la Responsable Nacional de Comunicación de la Oficina Central, las capacitaciones serán en su mayoría virtuales y se implementarán de acuerdo a un programa establecido por la Unidad Nacional de Comunicación.

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	LDZ	Competencias esenciales de Liderazgo y Oratoria	12
		RCF	Restablecimiento de Contacto Familiar	12
		DIH	Derecho Internacional Humanitario DIH	12
		RD I	Redacción I	12
		FT	Fotografía	12
2	Formación Intermedia	PCI	Psicología del Color e Imagen	12
		TMA	Taller de Medios Alternativos	24
		RD II	Redacción II	36
		VDO	Elaboración y edición de videos	12
		RRSS	Manejo de Redes Sociales	20
3	Formación Especializada	CEA	Participación Comunitaria y de Rendición de Cuentas a la Comunidad	32
		GICED	Gestión de la Información y Comunicación en Emergencias y Desastres	32
		PS	Estrategia de promoción en salud	32
		TOT COM-OR	Formador de Formadores en Comunicación Organizacional	40

#### 4.5.6.- Unidad de Investigación y Desarrollo

- El voluntario gestiona proyectos de desarrollo con resiliencia comunitaria e impacto social en beneficio de la población más vulnerable a corto, mediano y largo plazo.
- Asesora en la elaboración de proyectos, desde la planificación, ejecución, monitoreo y evaluación.
- Establece una cultura sustentable institucional con recursos propios por medio de la gestión de proyectos.
- Elabora planes de negocio para fortalecer la sostenibilidad financiera de Cruz Roja Boliviana.
- Consolidar un Banco de Proyectos a nivel de Filiales y a nivel nacional.

#### Currículo

Año	Nivel de Formación	Codificación del curso	Curso	Horas
1	Formación inicial	LDZ	Competencias esenciales de Liderazgo y Oratoria	8
		E-POA	Planificación Estratégica y Planes Anuales Operativos	8
		MRS	Movilización de recursos	8
		INV	Metodologías y Técnicas de investigación	8
2	Formación Intermedia	GP I	Gestión de Proyectos I: Diseño y Planificación	8
		GP II	Gestión de Proyectos II: Ejecución y Monitoreo	8
		GP III	Gestión de Proyectos III: Evaluación	8

3	Formación Especializada	PNS	Elaboración de Planes de Negocios	16
		MACP	Manejo Administrativo Contable de Proyectos	16
		TOT GP	Formador de Formadores en Gestión de Proyectos	40

#### 4.6.- Procesos Formativos en las Filiales

Las capacitaciones correspondientes a una Unidad Operativa específica deberán considerar la participación de integrantes de las otras unidades de la filial, de manera que se promueva el fortalecimiento de capacidades de todo el voluntariado.

Todo proceso formativo debe ser planificado que cuente con un plan de capacitación y un informe de capacitación que respalde la realización del proceso formativo.

#### 4.7.- Procesos Formativos a nivel Nacional

La Oficina Central de Cruz Roja Boliviana fortalecerá las capacidades y competencias del voluntariado de las Filiales Departamentales y Municipales.

La Oficina Central enviará las convocatorias a las Filiales Departamentales y Municipales para que estas envíen los nombres y datos los voluntarios participantes, quienes deberán estar registrados en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV para poder participar en los talleres respectivos.

Toda participación del voluntario o voluntaria en cursos o talleres nacionales debe contar con un reporte o informe de participación y debe ser entregado al Directorio de su Filial.

Así mismo los materiales facilitados al voluntario durante el taller debe adjuntarse en el informe de participación.

#### 4.8.- Capacitaciones Internacionales

La Oficina Central de Cruz Roja Boliviana socializará las convocatorias de capacitaciones internacionales y las Filiales podrán enviar un postulante por cada Filial Municipal y Departamental. A partir del perfil requerido en la convocatoria, se realizará una evaluación de los postulantes asignándole puntaje a cada requisito establecido en la convocatoria y será seleccionado el o la voluntaria con mayor puntaje.

Luego de la participación del voluntario o voluntaria en la capacitación internacional debe realizar un informe de participación donde también propondrá una fecha de réplica de la capacitación a la que asistió, que será enviada a la Oficina Central de Cruz Roja Boliviana a través de la filial a la que pertenece.

#### 4.9.- Modalidades de capacitación

Las modalidades de capacitación que se podrán realizar son las siguientes:

- Presencial: La capacitación presencial es aquella que transcurre en un espacio, sea un aula, o salón de capacitación donde el facilitador imparte el contenido frente a un grupo de participantes a través de una comunicación directa e interactiva que ocurre en tiempo real.
- Virtual, e-learning: E-learning proviene del inglés y significa electronic learning.

Se refiere a todas las actividades formativas que se dan a través de un dispositivo conectado a la red del internet, utilizando plataformas virtuales, así también pueden utilizar plataformas de videoconferencias, herramientas de gamificación, encuestas online, mensajería instantánea, etc. Esta modalidad de capacitación también se llama aprendizaje electrónico, formación online o aprendizaje virtual.

- Semipresencial con apoyo de plataforma virtual (B-learning): Destina un número de horas virtuales y a su vez contiene sesiones presenciales.

#### 4.10.- Estrategias metodológicas

Cruz Roja Boliviana adopta el modelo educativo por competencias de acuerdo al Curso de Mediación Pedagógica del Centro de Referencia en preparación Institucional para Desastres y de Federación Internacional de Sociedad de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Así mismo, se aplicará una metodología activa e interactiva que permite al docente asumir su tarea de manera más efectiva y a los estudiantes les facilita el logro de aprendizajes significativos al ser ellos mismos los constructores activos de sus nuevos conocimientos.

Se hará uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje variadas en los procesos formativos, que permitan a los voluntarios, indagar y organizar conocimientos, desarrollar habilidades para el análisis y la síntesis, incorporar apoyo tecnológico en el aprendizaje y que se promueva el aprendizaje colaborativo, por ejemplo:

- Lluvia de ideas
- Elaboración de ensayos
- Mapas mentales
- Elaboración de portafolio
- Árbol de ideas
- Cuadros sinópticos
- Mesa redonda
- Vídeos educativos
- Elaboración de proyectos
- Estudios de casos
- Juego de roles

#### 4.11.- Sistema de evaluación de aprendizajes

La evaluación estará basada en la participación activa tanto personal como grupal y la nota de aprobación será acumulativa. La nota para la aprobación es 70 puntos sobre 100.

Numeral	Literal
1-69	Insuficiente
70-89	Suficiente
90-100	Excelente

#### 4.12.- Disposiciones generales para los procesos formativos

Los participantes deberán:

- Tener 80% de asistencia.
- Asistir puntualmente a las sesiones presenciales y/o virtuales.
- Participar de manera dinámica en las actividades presenciales y virtuales.
- Participar de forma activa en las prácticas o simulaciones.
- Entregar los productos solicitados y cumplir con las actividades en las fechas establecidas

#### 4.13.- Denominaciones de los procesos formativos

De acuerdo al Centro de Referencia de Preparación para Desastres CREPD de la Federación Internacional de Cruz Roja IFRC, las denominaciones de las acciones formativas se realizarán según el tiempo, definición de competencias u objetivos, así como la profundidad de contenidos:

Actividad formativa	Horas
Sesión informativa	1 a 2 horas
Taller	5 a 9 horas
Capacitación	10 a 19 horas
Curso	20 + horas
Training of Trainers	40 + horas

#### 4.14.- Certificados

Cruz Roja Boliviana extenderá certificados con 8 horas formativas o más. de aprobación o participación, de acuerdo al siguiente cuadro:

Actividad formativa	Horas	Extensión de certificados	Firmas en certificados
Sesión informativa	1 a 2 horas	No se extiende certificado	No aplica
Taller	5 a 9 horas	8 horas o más si se extiende certificado	Firma del/la presidente de la filial, Firma del organizador del proceso formativo y Firma del Instructor
Capacitación	10 a 19 horas	Se extiende certificado	Firma del/la presidente de la filial, Firma del organizador del proceso formativo y Firma del Instructor
Curso	20 + horas	Se extiende certificado	Firma del/la presidente de la filial, Firma del organizador del proceso formativo y Firma del Instructor
Training of Trainers	40 + horas	Se extiende certificado con el aval de la Oficina Central.	Firma de la presidenta de CRB, Firma del/la presidente de la filial, Firma del organizador del proceso formativo y Firma del Instructor

Este cuadro aplica para los procesos formativos organizadas por la Filiales Departamentales o Municipales. Todos los cursos a nivel Nacional organizada por la Oficina Central de Cruz Roja Boliviana serán extendidas con la firma de presidencia y otras autoridades o facilitadores del Movimiento de Cruz Roja, pudiendo ser Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC), el Comité Internacional de Cruz Roja (CICR) u otra Sociedad Nacional con la que se esté organizando la formación.

Los certificados que corresponden al proceso formativo básico y obligatorio (Formación Institucional Básica, Primeros Auxilios Básicos, Seguridad Operativa e introducción a AMS) podrán ser entregados, una vez el voluntario/a hay cumplido al menos 6 meses como voluntario activo, es decir 12 horas al mes, de acuerdo el Reglamento del Voluntariado.

#### 4.15.- Réplicas de formación

Los voluntarios/as que participen en procesos formativos nacionales o internacionales deben realizar una réplica del curso a la que asistió.

Las réplicas se realizarán máximo 15 días hábiles después de la finalización del proceso formativo nacional o internacional. De la participación en capacitaciones a nivel nacional se podrán hacer réplicas de manera presencial o virtual. De la participación en capacitaciones internacionales se podrán hacer réplicas en modalidad virtual, y estas deben estar abierta para que el voluntariado a nivel nacional pueda participar.

Cantidad de horas de réplica

Cantidad de horas del curso nacional o internacional	Cantidad de horas de la replica
Hasta 20 horas	Al menos 4 horas
Hasta 40 horas	Al menos 8 horas
Más de 40 horas	16 horas

Los voluntarios que no cumplan con las réplicas respectivas no serán considerados en una próxima capacitación.

Excepcionalmente los encuentros o reuniones nacionales en los que se construyan herramientas o directrices para el desarrollo de nuestra Sociedad Nacional no serán obligatorio un proceso de réplica.

#### 4.16.- Aplicación del Plan Nacional de Formación Institucional:

La aplicación de los procesos formativos deberá ser por medio de un trabajo conjunto entre la Oficina Central y las Filiales Departamentales y Municipales desarrolladas de la siguiente forma:

- La Oficina Central continuará desarrollando los talleres nacionales presenciales o virtuales en las unidades de Socorro, Salud, Juventud, Voluntariado, Comunicación y Desarrollo e Investigación.
- Las Filiales Departamentales realizarán sus procesos formativos con el apoyo de la Oficina Central.
- Las Filiales Municipales realizarán los procesos formativos con el apoyo de las Filiales Departamentales o en su caso la Oficina Central.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cruz Roja Boliviana. (2021). "Plan Estratégico de Desarrollo – 2021-2025 (PED)" La Paz: Bolivia
- Cruz Roja Boliviana. (2023). "Reglamento del Voluntariado" La Paz: Bolivia
- Cruz Roja Boliviana. (2011). "Manual de Normas de Seguridad" La Paz: Bolivia
- Cruz Roja Colombiana. (2019). "Ciclo de Gestión de los Voluntarios" Bogotá: Colombia
- Cruz Roja Hondureña. (2017). "Currículum Nacional de Formación Institucional de Cruz Roja Hondureña" Tegucigalpa M.D.C.: Honduras
- Federación Internacional de sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. (2019). "Ciclo de Gestión de los Voluntarios – Oficina Regional de las Américas"
- Federación Internacional de sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. (2010). "Contenido Básico del Currículum para el Voluntariado para Emergencias y Recuperación Temprana VpERT" Lima: Perú
- Federación Internacional de sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja "Manual de Referencia Curso de Mediación Pedagógica – Centro de Referencia en Preparación Institucional para Desastres"
- Tobón, Sergio (2006) "Aspectos Básicos de la formación Basada en competencias". Bogotá: Colombia
- Tobón, Sergio. (2008). "La formación basada en competencias de la educación superior". Bogotá: Colombia



# Manual de uso de Uniformes



## Índice

Introducción.....	145	9.3.- Chaleco .....	151
1.- Marco de referencia de uso de uniformes.....	146	9.4.- Anorax.....	152
1.1.- Ley 2390 de Uso y Protección del Emblema.....	146	9.5.- Chamarra: .....	153
1.2.- Manual de identidad e imagen institucional aprobado en el 2010.....	146	9.6.- Accesorios: Gorra, Casco y otros.....	153
1.3.- Manual de Normas de Seguridad .....	146	<b>10.- Uniformes .....</b>	<b>154</b>
2.- Objetivos del manual.....	146	10.1.- Uniforme operativo.....	155
3.- Alcance.....	147	10.1.1.- Uniforme Operativo tipo 1.....	155
4.- Responsable de aplicación del manual.....	147	10.1.2.- Uniforme Operativo tipo 2 (Completo).....	155
5.- Logotipo de Cruz Roja Boliviana .....	147	10.2.- Uniforme de capacitación.....	158
6.- Uso de colores en los uniformes Cruz Roja Boliviana ...	148	10.2.1.- Capacitaciones locales.....	158
7.- Consideraciones en el uso de uniformes .....	148	10.2.2.- Capacitaciones Nacionales.....	160
8.- Provisión de uniformes .....	149	10.3.- Uniforme de gala.....	160
9.- Indumentarias y accesorios oficiales de Cruz Roja Bolivia .....	149	11.- Custodia de los uniformes/indumentaria.....	160
9.1.- Peto (Prenda Externa de Trabajo Operativo).....	149	12.- Faltas en el uso de uniformes/indumentaria.....	161
9.2.- Polera .....	150	13.- Sanciones al mal uso de uniformes.....	161
		14.- Bibliografía .....	162

## Introducción

Los uniformes que utilizan nuestros voluntarios, voluntarias funcionarios de Cruz Roja Boliviana deben ser manejados y portados con el debido cuidado, ya que la imagen institucional de nuestra Sociedad Nacional, la visibilidad y la seguridad operativa dependen de su correcto uso.

Todo el personal de Cruz Roja Boliviana deberá cumplir y hacer cumplir la normativa sobre el uso del uniforme. Los usos inapropiados o abusivos de este serán sancionados de acuerdo a los documentos legales que rigen a la institución. Cabe mencionar que su confección se deberá notificar previamente a la Oficina Central de Cruz Roja Boliviana y mantendrán las características que se determinan en el presente manual.

Cruz Roja Bolivia considera importante normar el adecuado uso de los uniformes y determinar bajo qué situaciones se puede hacer uso de estos, por lo tanto, el presente Manual tiene el propósito de regular el uso y manejo de uniformes que permita cumplir la función indicativa o protector del emblema y del logotipo de Cruz Roja Boliviana.

El Manual inicia indicando el marco de referencia en el que está enmarcado, se describe los objetivos, alcance y responsables de aplicación del presente manual. Así mismo se describe el color y logotipo de Cruz Roja Boliviana establecidos en el Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional de 2010.

La parte principal explica las indumentarias que son parte del uniforme de Cruz Roja Boliviana, estos son: peto, polera, chaleco, anorax, chamarra y accesorios. También se describe los tres tipos de uniformes que son el uniforme operativo, de capacitación y de gala.

El Manual de Uniformes de Cruz Roja Boliviana es producto de un proceso participativo y consultivo, por el que agradece a las autoridades de los directorios de las filiales y los responsables de unidades operativas que participaron el proceso consultivo.

## 1.- Marco de referencia de uso de uniformes

### 1.1.- Ley 2390 de Uso y Protección del Emblema

La ley N° 2390 del Uso y la Protección del Emblema de la Cruz Roja, del 22 de mayo de 2002, establece en su CAPITULO 2, USO INDICATIVO DEL EMBLEMA, artículo 6 que "El Emblema será de dimensiones pequeñas y será acompañado de la leyenda "Cruz Roja Boliviana". Asimismo, el Emblema podrá excepcionalmente ser de grandes dimensiones, en caso de situaciones en que sea importante que se identifique rápidamente a sus socorristas."

### 1.2.- Manual de identidad e imagen institucional aprobado en el 2010

Establece que el logotipo oficial de Cruz Roja Boliviana es la cruz formada por cinco cuadrados iguales, acompañado por la leyenda "CRUZ ROJA BOLIVIANA", inscrita en la parte externa y en semicírculo. Se rige por los Estatutos y el Reglamento General de la Institución.

Así mismo establece que para la composición del emblema y logo institucional, los colores deben estar acordes a la siguiente gama de cromática:

#### ROJO

- Pantone: DS 73 – C
- CIAN: 0%
- MAGENTA: 100%
- AMARILLO: 100%
- NEGRO: 0%

En relación a Prendas/vestimenta, este documento indica directrices para las poleras, petos, chaleco, gorra y casco.

### 1.3.- Manual de Normas de Seguridad

En el manual de Normas de seguridad se establece que "Los miembros de la Cruz Roja Boliviana se vestirán de manera sobria, excluyendo la indumentaria y accesorios de estilo y/o color militar y los de colores particularmente estridentes (por ejemplo, fosforescentes). Llevarán siempre consigo el carnet de identidad y la credencial de la Cruz Roja Boliviana."

## 2.- Objetivos del manual

Objetivo: Regular el uso y manejo de uniformes de Cruz Roja Boliviana que permita cumplir la función indicativa o protector del emblema o del logotipo de Cruz Roja Boliviana.

Objetivos específicos

- Indicar las consideraciones generales para el uso adecuado de los uniformes.
- Especificar las situaciones de uso de los diferentes tipos de uniformes.

- Señalar las faltas y sanciones por el mal uso de los uniformes.

### 3.- Alcance

El presente manual se aplica a toda la Sociedad Nacional, comprendiendo a las 9 Filiales Departamentales, las 21 Filiales Municipales y las Filiales nuevas que en un futuro formarían parte de Cruz Roja Boliviana.

### 4.- Responsable de aplicación del manual

Los siguientes son responsables de la aplicación del presente manual:

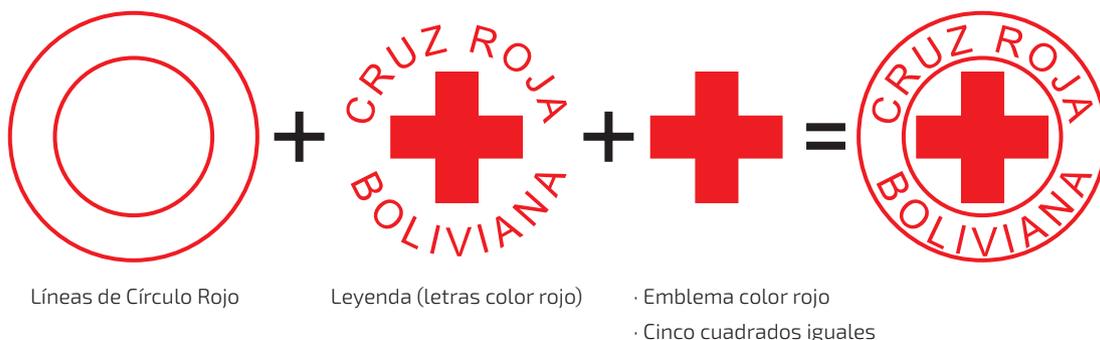
- Directorios Departamentales, Comités Municipales, Responsables de Unidades Operativas, Coordinadores/as de proyectos.
- Responsables de actividad: Para el control del uso adecuado de los uniformes durante las actividades.
- Voluntarios/as y personal de proyectos de Cruz Roja Boliviana. Para acatar el presente procedimiento y llevar el uniforme de acuerdo a la actividad en el que se encuentra participando.

Para hacer cumplir el procedimiento se informará todo personal perteneciente a Cruz Roja Boliviana de modo permanentemente del uso correcto del uniforme.

### 5.- Logotipo de Cruz Roja Boliviana

De acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional, el logotipo oficial de Cruz Roja Boliviana es la cruz formada por cinco cuadrados iguales, acompañado por la leyenda "CRUZ ROJA BOLIVIANA", inscrita en la parte externa y en semicírculo. Se rige por los Estatutos y el Reglamento General de la Institución.

#### FORMACIÓN LOGO

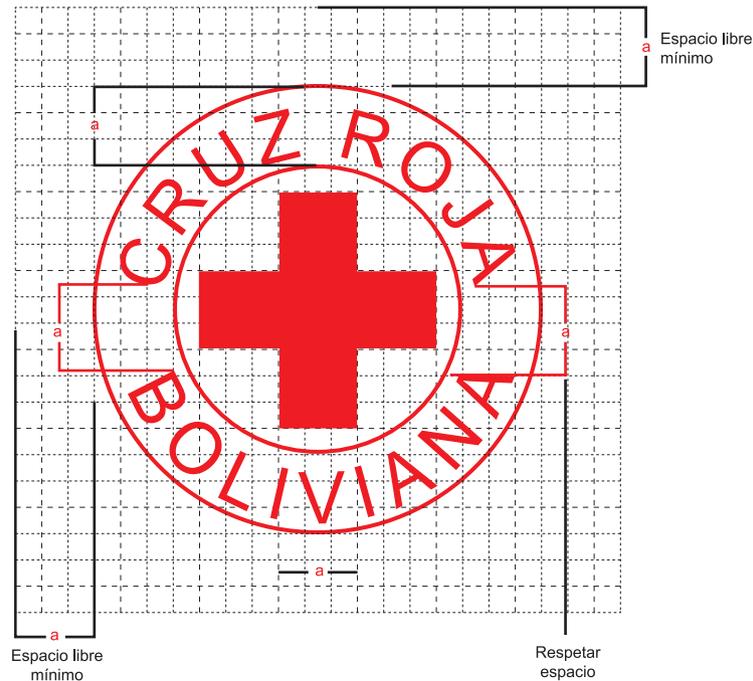


#### Aplicaciones de trazo

A continuación, se presenta la construcción del logo símbolo sobre una red de trazo que facilitará su comprensión y servirá de guía en caso de tener que reproducirlo a gran escala.

La retícula de trazo es cuadrículada, diseñada para indicar límites, márgenes y texto.

Partiendo de este trazo se establecerán medidas, áreas y proporciones en sus diferentes aplicaciones

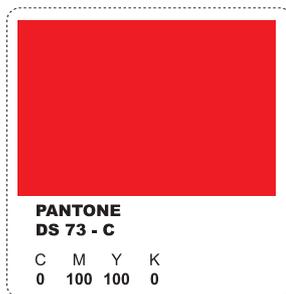


## 6.- Uso de colores en los uniformes Cruz Roja Boliviana

Los colores que serán utilizados para los uniformes son los siguientes:

- Rojo: Pantone: DS 73 - C, CIAN: 0%, MAGENTA: 100%, AMARILLO: 100%, NEGRO: 0%
- Blanco: CIAN: 0%, MAGENTA: 0%, AMARILLO: 0%, NEGRO: 0%

148



## 7.- Consideraciones en el uso de uniformes

El voluntariado debe tener en cuenta las siguientes consideraciones en el momento de usar el uniforme de Cruz Roja Boliviana:

- Para el manejo de Uniformes se debe contemplar lo previsto en Los Principios Fundamentales del Movimiento, el Estatuto de la Cruz Roja Boliviana, el Regla-

mento General de la Cruz Roja Boliviana, Reglamento de Voluntariado, Manual de Identidad e Imagen Institucional, Manual de Normas de Seguridad y otras normas internas establecidas en las unidades operativas.

- Al portar el uniforme se está representado a la Cruz Roja Boliviana, el buen o mal uso que se haga de este incidirá en la opinión pública sobre la organización
- El uso del uniforme es obligatorio de acuerdo al tipo de actividad o representación que se esté efectuando.
- El uniforme debe portarse de manera impecable, en todo momento, evitando el portarlo arrugado, desalineado o descuidado.
- No se deberá utilizar indumentarias adicionales al uniforme establecido, ni mucho menos utilizar accesorios de estilo y/o color militar.
- Al momento de portar el uniforme debe seguirse las normas básicas de higiene personal y manteniendo el uniforme en todo momento limpio y en buen estado.
- El emblema de Cruz Roja y logotipo institucional de Cruz Roja Boliviana no deben encontrarse en ningún momento cubierto total o parcialmente por otras prendas o materiales. En caso de tener el cabello largo, debe tenerse recogido el mismo.
- Una vez concluidas las actividades, el uniforme debe ser devuelto limpio y listo para usarlos inmediatamente.
- Cualquier objeto que no se encuentre en el siguiente manual deberá ser retirado del cuerpo del voluntario mientras realice las acciones determinadas.
- No se deberá portar elemento metálico o joyería en las manos, por cuestiones de seguridad.
- Es permitido el utilizar maquillaje discreto, uñas con un tamaño moderado (3mm máximo), aretes pequeños y sencillos.

## 8.- Provisión de uniformes

Cruz Roja Boliviana identificará un solo proveedor de uniformes a Nivel Nacional con la finalidad de tener estandarizado los modelos y materiales utilizados en la elaboración de los uniformes.

## 9.- Indumentarias y accesorios oficiales de Cruz Roja Bolivia

Los tipos de uniformes establecidos en Cruz Roja Boliviana son los siguientes:

### 9.1.- Peto (Prenda Externa de Trabajo Operativo)

Esta tendrá las siguientes características:

- Es de color blanco, con cintas o ligas para ajustar al cuerpo del voluntario o voluntaria.
- Tiene el logotipo institucional de CRUZ ROJA BOLIVIANA de dimensiones grandes tanto en la parte posterior como en la anterior, no se incluirá otros elementos adicionales al logotipo institucional.
- El peto puede acompañar cualquiera de los uniformes establecidos en el pre-

sente manual.

- Tendrá cinta refractante gris verticales normada de 2.5 cm que no se sobreponga a logotipo de Cruz Roja Boliviana.



Modo de uso: Solo puede ser utilizado para actividades de carácter operativo.

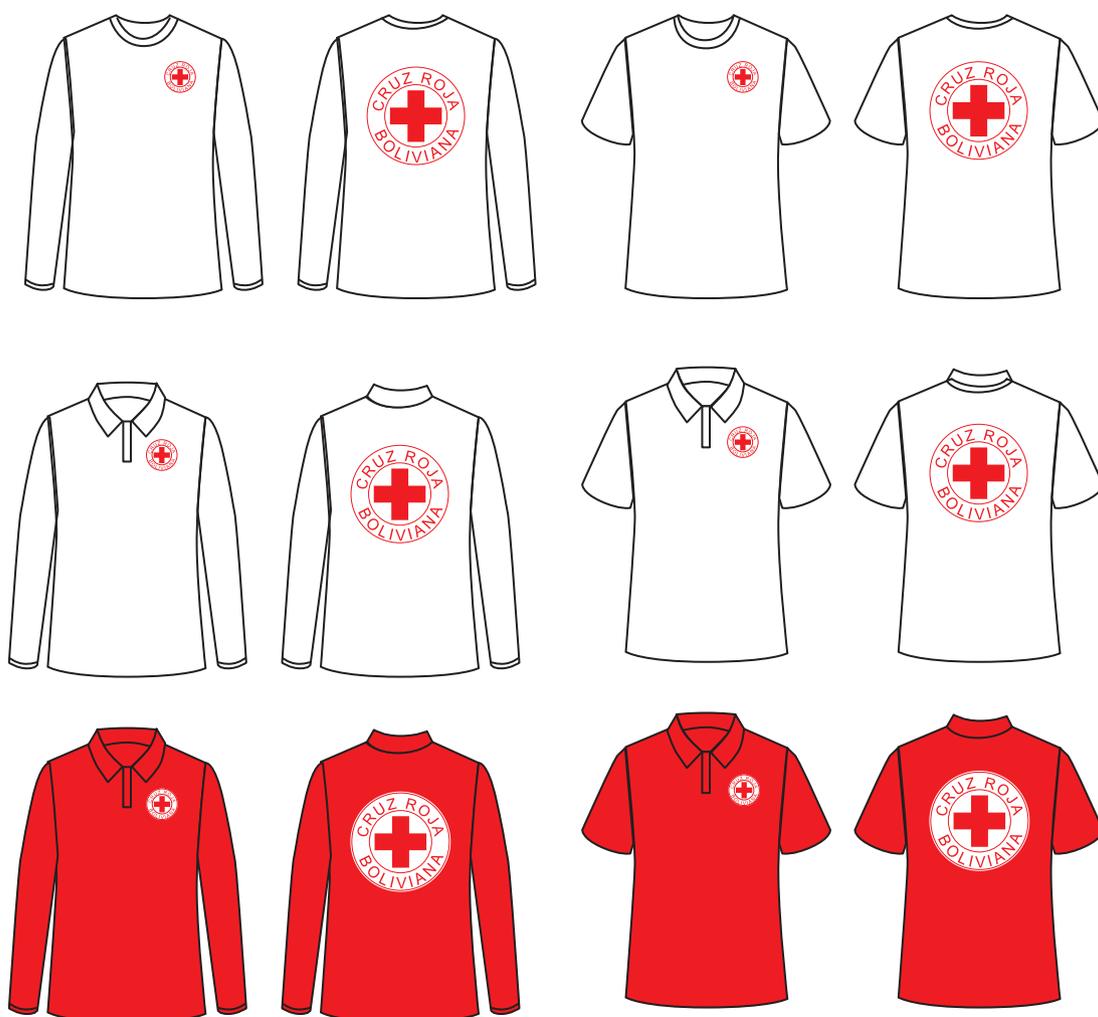
Restricciones:

- El peto no debe llevar otro aditamento extra, sea estampado o temporal.
- No se debe colocar otra prenda de vestir sobre el peto.
- Se debe evitar ensuciar y dañar el peto dando cuidados y previsiones específicas.
- El voluntario/a que utiliza el peto debe tener una conducta templada durante su uso.
- No se puede realizar otra actividad que no sea de carácter operativo cuando se usa el peto. (Cuando el voluntario se disponga a alimentarse o descansar de su actividad debe retirarse el peto)

## 9.2.- Polera

Esta tendrá las siguientes características:

- Pueden ser utilizados en color blanco o rojo, con mangas cortas o largas, con cuello redondo o cuello tipo polo.
- En la parte de adelante izquierda superior tendrá el logotipo de Cruz Roja Boliviana (con la especificación de filial, si se lo requiere de acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional), en la parte de atrás solo se tendrá el logotipo de Cruz Roja Boliviana en dimensiones grandes de acuerdo al siguiente diseño:



Modo de uso: Utilizado para actividades de representación y capacitaciones.

### 9.3.- Chaleco

Este tendrá las siguientes características:

- Chaleco color rojo tipo safari con dos seguros de correa a los lados o entero.
- El logotipo de Cruz Roja Boliviana (con la especificación de filial, si se lo requiere de acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional) debe estar ubicado en el bolsillo izquierdo del Chaleco o en la parte superior del mismo.
- En la parte posterior del chaleco debe ir sólo el logotipo institucional de Cruz Roja Boliviana.
- El chaleco siempre será utilizado en su forma cerrada.



Modo de uso: Utilizado para capacitación en aula, instrucción, cursos nacionales y/o, externos a Cruz Roja, representaciones oficiales, proyectos.

#### 9.4.- Anorax

Este tendrá las siguientes características:

- Es de color rojo con un bolsillo único en la parte delantera (ubicado en el abdomen), con entradas laterales para las dos manos, bolsillo con cierre ubicado en la parte superior del bolsillo delantero ya mencionado, capucha incorporada en la parte posterior del cuello del anorak.
- En la parte anterior, tendrá el logotipo institucional de Cruz Roja Boliviana en la parte superior izquierda del anorak (con la especificación de filial, si se lo requiere de acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional).
- En la parte posterior del anorak irá el logotipo institucional de la Cruz Roja Boliviana en dimensiones grandes.



Modo de uso: Utilizado para la atención de eventos asistenciales, reuniones y eventos de representación oficiales, capacitaciones externas.

### 9.5.- Chamarra:

#### Este tendrá las siguientes características:

- Utilizado durante atenciones en climas lluviosos y fríos o actividades nocturnas.
- La chamarra es de color rojo.
- En la parte anterior debe ir el logotipo de Cruz Roja Boliviana ubicada en la parte superior izquierda (con la especificación de filial, si se lo requiere de acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional).
- En la parte posterior puede ir el logotipo de Cruz Roja Boliviana en dimensión grande. Si se decide no colocar el logotipo, no podrá ir otro tipo de imagen o texto en la parte de atrás.
- Puede ir acompañadas de cinta refractante gris normada de 2.5 cm de acuerdo a la imagen, evitando que estas se vean desproporcionadas.



Modo de uso: Utilizado para la atención de eventos asistenciales, reuniones y eventos de representación oficiales, capacitaciones externas.

### 9.6.- Accesorios: Gorra, Casco y otros

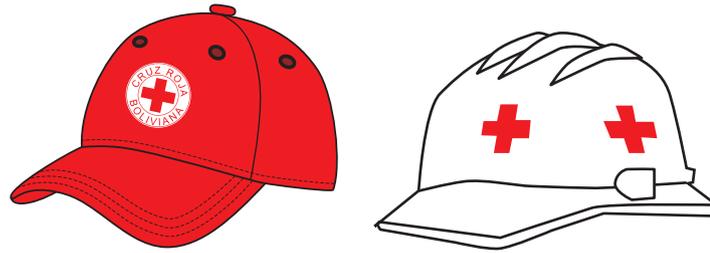
**Gorra:** Gorra tipo beisbolista, color rojo, tiene el logotipo institucional de Cruz Roja Boliviana en la parte de adelante.

**Casco:** Utilizado durante actividades donde el voluntariado este expuesto a posibles riesgos o situaciones con cierto grado de inseguras. (Accesorio esencial para uniforme uno - según actividad).

- El casco debe ser de color blanco.
- Debe llevar emblemas en la parte delantera, trasera y laterales. Según manual de

identificación Institucional.

- Debe ir acompañado de la mentonera de manera obligatoria.



**Distintivo Juventud:** Se considerará de manera excepcional la siguiente indumentaria como accesorio para la unidad de Juventud, remitiéndose al Reglamento General del Departamento de Juventud de 1985.

ART. 35vo. El signo distintivo de Juventud de Cruz Roja Boliviana en todo el país es:

*Una letra J mayúscula en azul marino que contiene entre sus ramas verticales la Cruz Roja formada por cinco cuadros iguales, rematando en la parte superior izquierda por la bandera boliviana flameante.*



Adelante

## 10.- Uniformes

Cruz Roja Boliviana utilizará los siguientes tipos de uniformes que consideran las indumentarias y accesorios anteriormente descritas, para las actividades que realiza.

- Uniforme operativo
- Uniforme de capacitación
- Uniforme de gala

## 10.1.- Uniforme operativo

Utilizado para realizar atenciones de primeros auxilios, en tensiones y disturbios internos, operaciones y operativos de desastres.

### 10.1.1.- Uniforme Operativo tipo 1

Peto de acuerdo a las características descritas en el presente manual acompañado con pantalón de tela negro o Jean color azul oscuro clásico sin roturas o rajadoras. En la parte interior se podrá utilizar polera, anorax o chamarra de acuerdo a las características descritas en el presente manual.

Por ejemplo:



### 10.1.2.- Uniforme Operativo tipo 2 (Completo)

Consta de los siguientes elementos:

- Polera roja o blanca, manga larga o manga corta según lo descrito en el punto 9.2.
- Pantalón tipo safari para hombres y mujeres color rojo, con refuerzos en la parte de atrás y las rodillas. Con dos bolsillos en los laterales superiores y cuatro bolsillos en las piernas (dos a cada lado), de acuerdo a la imagen.
- Chaqueta color rojo con cinta refractante gris normada de 2.5 cm y características según la imagen. Logotipo institucional en la parte superior del bolsillo izquierdo de la camisa, de acuerdo al manual de identificación institucional. En la parte posterior irá el logotipo institucional de la Cruz Roja Boliviana. En lugar

de la chaqueta también se podrá utilizar camisa roja que en la parte de adelante izquierda superior tendrá el logotipo de Cruz Roja Boliviana (con la especificación de filial, si se lo requiere de acuerdo al Manual de Identidad Visual e Imagen Institucional), en la parte de atrás solo se tendrá el logotipo de Cruz Roja Boliviana en dimensiones grandes.

- Peto según las características descritas en el presente Manual.
- Medias de color azul o negro.
- Botines de seguridad color negro.
- Cinturón color negro con hebilla plateada.
- Casco de acuerdo a las características descritas en el presente Manual.

### Accesorios

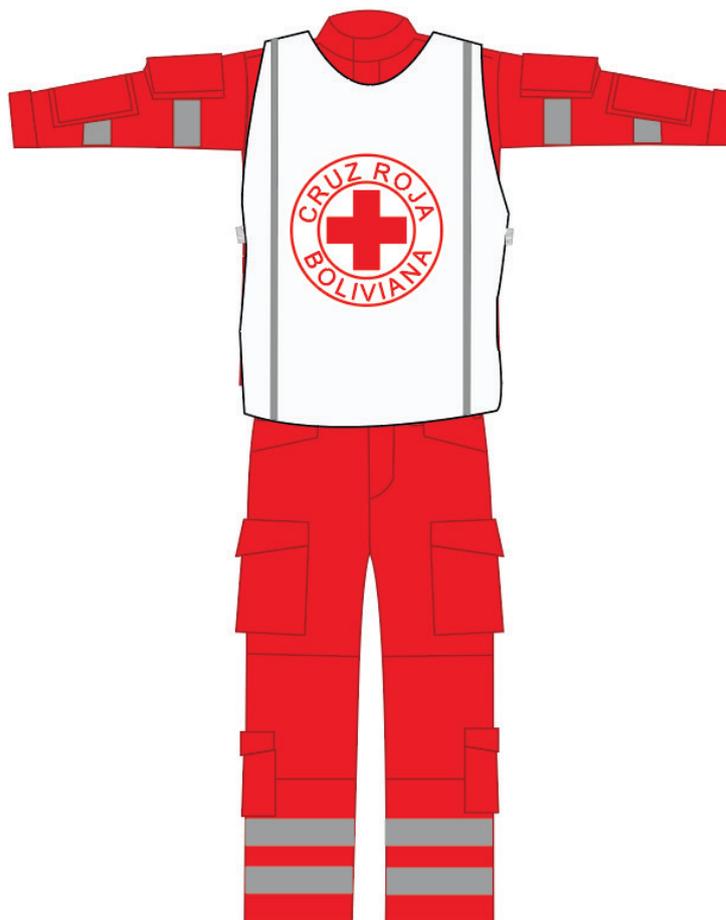
- Botiquín de primeros auxilios equipado y equipo de protección personal (guantes, barbijo y antiparras)
- Credencial





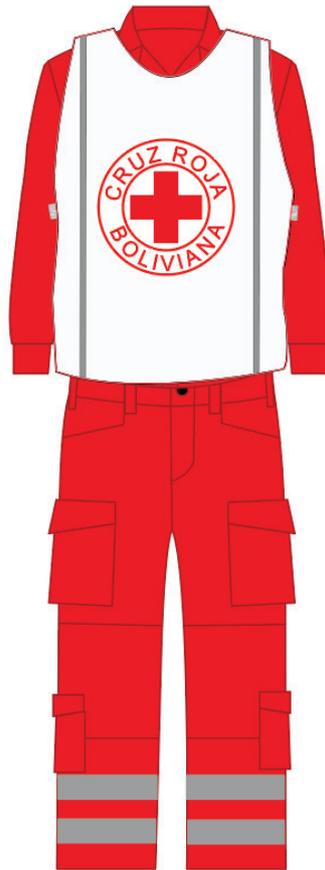
**Ejemplo de uniforme con chaqueta:**

En la parte interior de la chaqueta se utilizará polera blanca manga larga o corta.



## Ejemplo de uniforme con camisa

En la parte interior de la camisa se podrá utilizar polera blanca manga larga o corta.



## 10.2.- Uniforme de capacitación

### 10.2.1.- Capacitaciones locales

Para las capacitaciones realizadas en las Filiales Departamentales o Municipales, las indumentarias a utilizar son los siguientes:

- **Facilitadores:** Chaleco de acuerdo a las características descritas en el presente Manual. El chaleco debe ir acompañado con pantalón de tela negro o Jean color azul oscuro clásico sin roturas o rajadoras. Zapatos negros cerrados. En la parte interior del chaleco puede utilizarse polera o camisa de acuerdo a las características descritas en el presente Manual.

Por ejemplo:



- **Participantes:** Los participantes podrán utilizar polera, anorax o chamarra de acuerdo a las características descritas en el presente Manual. En caso de no tener alguna indumentaria de Cruz Roja Boliviana puede utilizar alguna indumentaria color rojo o blanca (preferentemente sin estampados de marcas notablemente visibles). Cualquier indumentaria utilizada debe ir acompañado con pantalón de tela negra o Jean color azul oscuro clásico sin roturas o rajaduras. Zapatos negros cerrados.



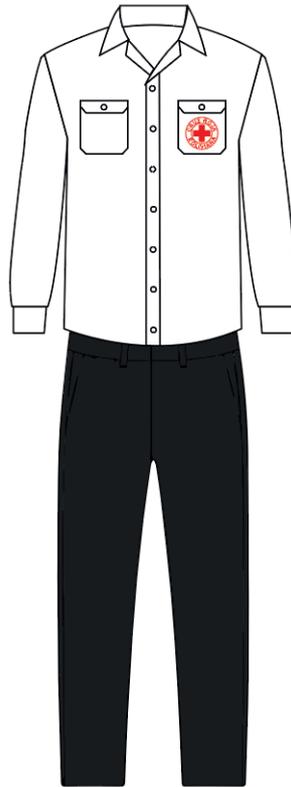
### 10.2.2.- Capacitaciones Nacionales

Para las capacitaciones nacionales todos los participantes deben utilizar chaleco de acuerdo a las características descritas en el presente manual. En la parte interior se podrá utilizar polera o anorax o chamarra de acuerdo a las características descritas en el presente manual. Además de la indumentaria oficial debe ser acompañado con pantalón de tela negro o Jean color azul oscuro clásico sin roturas o rajadoras. Zapatos negros cerrados.

### 10.3.- Uniforme de gala

El uniforme de gala tendrá las siguientes indumentarias:

- Camisa Blanca con el logotipo de Cruz Roja Boliviana ubicada en la parte superior izquierda.
- Pantalón Negro
- Zapato Negro



## 11.- Custodia de los uniformes/indumentaria

La custodia de los uniformes se clasifica de acuerdo a los tipos de uniformes:

- Uniformes/indumentaria de carácter institucional: Estos uniformes son: Uniforme Tipo 2, petos, chalecos y cascos. Estos uniformes deben ser custodiados por cada responsable de Unidad Operativa en instalaciones de la filial.
- Uniformes/indumentaria de uso personal: Los uniformes de este tipo son las poleras, chamarras, anorax. Estas pueden pertenecer al voluntario/a, sin embargo, debe ser utilizado sólo para actividades de Cruz Roja. De ninguna manera se podrá transferir o regalar a personas externas a Cruz Roja Boliviana.

## 12.- Faltas en el uso de uniformes/indumentaria

### Faltas Leves

- Portar el uniforme/indumentaria fuera de actividades.
- Manejo indiscriminado del emblema.
- Manejo descuidado del uniforme/indumentaria.
- Perdida del uniforme/indumentaria de dotación propia.
- No portar el uniforme/indumentaria requerido para la actividad.
- Agresión verbal con uniforme/indumentaria a personal de la institución o terceros.

### Faltas Graves

- Facilitar a terceros uniformes/indumentaria de Cruz Roja Boliviana.
- Aprovecharse el uso del uniforme/indumentaria para conseguir dadas personales.
- Perdida del uniforme/indumentaria de propiedad institucional.
- El ingreso a lugares que desmedren la imagen institucional (locales de expendio de bebidas alcohólicas, lenocinios, etc.)
- Ingerir bebidas alcohólicas, consumo de tabaco y cualquier tipo de estupefaciente portando el uniforme/indumentaria.
- Participación en actividades políticas, religiosas, partidarias, etc., que contravengan al principio de neutralidad, utilizando el uniforme.
- Modificar el uniforme sin considerar el presente Manual.
- La reincidencia en una falta leve se convertirá en falta grave

## 13.- Sanciones al mal uso de uniformes

### Sanciones Faltas Leves

- Llamada de atención verbal y corrección de la conducta que origino la falta por parte del encargado o responsable directo (notifíquese a unidad correspondiente).

### Sanciones Faltas Graves

- Llamada de Atención Escrita y registro en el Sistema Nacional de Gestión del Voluntariado SINGEV.
- Sanciones disciplinarias acorde a los reglamentos internos con referencia a las normas de cada unidad.
- En última instancia el Directorio Departamental procederá a emitir la sanción correspondiente



## 14.- Bibliografía

- Cruz Roja Boliviana. 2010. Manual de Identidad Institucional. Unidad Nacional de Comunicación. Bolivia
- Cruz Roja Ecuatoriana. 2017. Manual de Uniformes. Ecuador.
- Cruz Roja Boliviana filial Oruro. 2006. Manual de Uso de uniformes e insignias. Oruro. Bolivia





Un agradecimiento y reconocimiento especial a los Responsables de las Unidades de Gestión del Voluntariado de las Filiales Departamentales y Municipales que participaron en el desarrollo de estos documentos para el fortalecimiento del voluntariado de Cruz Roja Boliviana.

<b>Nombre</b>	<b>Filial</b>
Paula Andrea Caral Quispe	Filial Departamental Beni
Elda Portugal López	Filial Municipal Reyes
Digna Cari Condoli	Filial Municipal Riberalta
Royer Lopez Machado	Filial Municipal Santa Ana del Yacuma
Elenir Rosario Poma	Filial Municipal Guayaramerín
Antonio Suárez Najaya	Filial Municipal San Borja
Karen García Céspedes	Filial Departamental Cochabamba
Viviana Dayana Rodríguez	Filial Departamental Cochabamba
Sebastián Buergo	Filial Departamental Cochabamba
Bryan Lazcano Ruiz	Filial Departamental Cochabamba
Hector Denys Quispe Rojas	Filial Departamental Chuquisaca
Daniela Copa Franco	Filial Departamental La Paz
Arlymes Norie Pari Ticona	Filial Municipal El Alto
Josué Teodoro Yucra Itamar	Filial Departamental Oruro
Caleb Daniel Ramos Pacamia	Filial Departamental Pando
Álvaro Andia Velasco	Filial Departamental Potosí
Blass Kevin Jacobo Cabrera	Filial Departamental Santa Cruz
Francisca Milla Chavez	Filial Municipal Warnes
Aracely Canaviri Quispe	Filial Departamental Tarija
Carolina Mamani Villena	Filial Municipal Bermejo
Lorena Shirasawa Shirasawa	Directorio Nacional
Carmen Roxi Chambi	Directorio Nacional

-  *Humanidad*
-  *Imparcialidad*
-  *Neutralidad*
-  *Independencia*
-  *Voluntariado*
-  *Unidad*
-  *Universalidad*

Con el apoyo de:



**DIRECCIÓN OFICINA CENTRAL**

Edificio Cruz Roja Boliviana

Av. Simón Bolívar N° 1515

Teléfonos: 2202930

2202934 2204414

e-mail: [secretaria@cruzrojaboliviana.org.bo](mailto:secretaria@cruzrojaboliviana.org.bo)

[www.cruzrojaboliviana.org.bo](http://www.cruzrojaboliviana.org.bo)