

## **Kit de Evaluación**

### **Gestión de voluntariado en una Sociedad Nacional**

**Los voluntarios juegan un papel esencial en hacer una diferencia en las vidas de las personas más vulnerables del mundo en el nombre de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. El logro de los objetivos de la Federación Internacional no será posible sin la continua dedicación y compromiso de los voluntarios de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, el personal y líderes de todo el mundo.**

Un buen sistema de gestión de voluntariado contribuye a la implementación efectiva de servicios, una mejor gestión de riesgos y uso de recursos. Establecer ambientes amigables de voluntariado fuera de las Sociedades Nacionales contribuye a una mejor prestación de servicios – beneficiando a las personas vulnerables.

Para una Sociedad Nacional, un esfuerzo de desarrollo de voluntariado es un esfuerzo a largo plazo. Comienza analizando el estado actual de cómo se gestiona y se apoya a sus voluntarios. Llevando el análisis dentro de un proceso para poner en su lugar, mejorar o cambiar la práctica de gestión de voluntariado. Se trata de buscar en todos los niveles organizacionales de la Sociedad Nacional, así como en la práctica actual de los diversos programas y actividades dirigidas por la sociedad.

El desarrollo del voluntariado no debería de ser una actividad aislada y necesita vincularse con otros esfuerzos de desarrollo en curso en la Sociedad Nacional. Este kit de evaluación provee una buena base para la discusión acerca de la situación de gestión de voluntariado en una Sociedad Nacional y cuando esté terminado resaltaré las áreas a observar más de cerca.

Este kit es un borrador y ha utilizado la base del kit de evaluación del “Invertir en Voluntarios”.

## **A**

**Hay un compromiso expreso con la integración de los voluntarios, y reconocimiento a lo largo de la Sociedad Nacional que el voluntariado beneficia a los voluntarios y la organización.**

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Tenemos una política escrita de voluntariado, basada en principios de igualdad de oportunidades, que establece los procedimientos de reclutamiento, apoyo y protección a los voluntarios.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Hemos adoptado procedimientos apropiados para una revisión regular de la política de voluntariado y su implementación.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Las personas de todos los niveles en la Sociedad Nacional (tales como el comité de gestión, administración, personal, voluntarios, clientes, partidarios) han sido informados, y pueden expresar las razones de la organización para la participación de los voluntarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## **B**

**La Sociedad Nacional asigna los recursos apropiados para trabajar con los voluntarios, como dinero, administración, personal, tiempo y materiales.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. La Sociedad Nacional designa la responsabilidad de reclutar, seleccionar, apoyar voluntarios, y proteger sus intereses con una persona clave o un grupo de personas, estas responsabilidades son revisadas regularmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Se está asignando tiempo en las reuniones del personal para discutir asuntos de los voluntarios.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. El plan anual de la Sociedad Nacional incluye objetivos del programa de voluntariado los cuales son revisados regularmente.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Hay suficientes recursos financieros para cubrir el funcionamiento del programa de voluntariado y asegurarse que los voluntarios tengan los recursos necesarios y materiales para que realicen su trabajo.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Las descripciones de trabajo para el personal pagado incluye cualquier responsabilidad que tienen sobre los voluntarios.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## **C**

**La Sociedad Nacional está abierta a la participación de voluntarios que reflejen la diversidad de la comunidad local, en conformidad con los objetivos establecidos, y opera procedimientos para facilitar esto.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 9. La información acerca de la Sociedad Nacional y las formas en las que los voluntarios pueden ser integrados está disponible de la manera más amplia posible.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. El análisis de la diversidad de la comunidad local en comparación a los voluntarios en la Sociedad Nacional se lleva a cabo con regularidad.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. El personal y los voluntarios están abiertos a la diversidad entre compañeros de trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Imágenes y/o descripciones de la Sociedad Nacional reflejan la diversidad de la comunidad local.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. La Sociedad Nacional está abierta a la participación de voluntarios de una gran gama de entornos y habilidades, y se compromete a proporcionar los recursos necesarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## **D**

**La Sociedad Nacional desarrolla roles apropiados para voluntarios en línea con sus metas y objetivos, y cuales son de valor para los voluntarios y crea un ambiente donde lo puedan desarrollar.**

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 14. Se elabora una descripción de tareas para cada rol de los voluntarios  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Se establecen las habilidades, la actitud, experiencia y disponibilidad necesarias para realizar el trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Una variedad de tareas se encuentran disponibles para que voluntarios puedan atraer a una serie de personas, mientras se sigan atendiendo las necesidades y objetivos de la Sociedad Nacional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Las tareas se adaptan a las necesidades e intereses de cada voluntario.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# E

**La Sociedad Nacional está comprometida a garantizar que en la medida de lo posible, los voluntarios estén protegidos de daños físicos, financieros y emocionales derivados del voluntariado.**

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 18. Una evaluación del riesgo potencial para los voluntarios se lleva a cabo cuando se designan los roles de los voluntarios.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Están establecidas las normas de seguros apropiadas y la cobertura de los voluntarios.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Hay una clara política de reembolso de los gastos permitidos, los cuales se basan en la ética organizacional, y la cual toma en cuenta la situación financiera de la Sociedad Nacional.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Los detalles personales de los voluntarios están restringidos estrictamente a aquellas personas que los necesitan y se divulgan con el consentimiento de ellos, y se almacenan en documentos confidenciales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# F

**La Sociedad Nacional está comprometida a utilizar procedimientos de reclutamiento justos, eficientes y consistentes para todos los potenciales voluntarios.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 22. Los procedimientos de selección son estándares, apropiados a roles de los voluntarios e incluyen las escalas de tiempo acordadas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Las personas que están interesadas en ser voluntarios reciben información clara acerca de los trabajos de voluntariado disponibles, proceso de postulación y el proceso de selección y entrenamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Durante el reclutamiento, los potenciales voluntarios reciben un resumen de las expectativas que tiene la Sociedad Nacional sobre el voluntariado y lo que ellos como voluntarios pueden esperar.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Tenemos criterios clave en términos de las destrezas y habilidades necesarias donde se evalúa lo apto que son los voluntarios para los roles particulares.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Se le proporciona retroalimentación a aquellos voluntarios a los cuales se le rechaza la aplicación.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. En el procedimiento de reclutamiento, se da tiempo para explorar las razones individuales para realizar voluntariado.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Cuando se requiere, los potenciales voluntarios reciben más oportunidades para descubrir más acerca del trabajo de voluntario antes de comprometerse.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## G

**La Sociedad Nacional toma un enfoque considerado tomando referencias y controles oficiales, el cual es coherente y equitativo para todos los voluntarios, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 29. El procedimiento para tomar referencias se basa en la naturaleza del trabajo y los roles que los voluntarios estarán emprendiendo.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Los procedimientos para la toma de referencias son uniformes para todos los posibles voluntarios que aplican por un rol particular.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. El enfoque para el uso de los controles oficiales toma en cuenta las normas del Gobierno, y los roles a los cuales los voluntarios van a estar asignados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Hemos considerado cuales tipos de acciones disciplinarias pueden o no ser relevantes para que el trabajo del voluntario sea llevado a cabo.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## H

**Procedimientos claros son puestos en acción para introducir nuevos voluntarios a la Sociedad Nacional, su trabajo, las políticas, prácticas y el personal pertinente.**

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 33. Todos los nuevos voluntarios son presentados con todo el personal permanente y otros voluntarios con los que van a estar en contacto.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Todos los voluntarios cuentan con copias de la gestión de riesgo asumidos en su rol.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Los voluntarios cuentan con la información y el entrenamiento necesario para hacer el trabajo voluntario, incluyendo cualquier política según sea apropiado.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Hay claridad entre el voluntario y la Sociedad Nacional acerca de los límites de los roles que tienen.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Hay claros procedimientos sobre salud, seguridad, accidentes y emergencias.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. A los voluntarios se les informa de cual seguro está en vigor y qué necesita hacer para permanecer cubierto por el seguro.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Los voluntarios son asesorados, y entienden, las directrices para hacerle frente a las situaciones en las que los voluntarios actúen de manera discriminatoria, o en las que los voluntarios estén recibiendo ese trato. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Los voluntarios son asesorados y entienden el procedimiento a utilizar si desean quejarse acerca del tratamiento recibido por el personal pagado, usuarios, miembros de la gerencia u otros voluntarios.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. Los voluntarios son informados acerca de los gastos que pueden ser reclamados y el procedimiento de reembolso.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Todos en la Sociedad Nacional están conscientes de la necesidad de darle reconocimiento a los voluntarios.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 42. Los miembros de la gerencia y administración reconocen el valor de las contribuciones de los voluntarios y comunican efectivamente su aprecio a los voluntarios, tanto informal como formalmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Los voluntarios tienen la oportunidad de hacer saber sus puntos de vista acerca del trabajo de la organización.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. Los voluntarios tienen la oportunidad de hacer saber sus puntos de vista acerca de las políticas y procedimientos de la Sociedad Nacional y de participar en la toma de decisiones.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 45. La Sociedad Nacional le provee a los voluntarios la oportunidad de que continúen desarrollando sus habilidades y talentos dentro de los roles que se ofrecen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. Los voluntarios que salen de la Sociedad Nacional, que ha mantenido el compromiso con ella, se les ofrece una referencia y/u otra declaración de sus logros.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. Obtenemos una retroalimentación de los voluntarios que se van de la Sociedad Nacional.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## J

### **La Sociedad Nacional toma en cuenta las diferentes necesidades de apoyo que tienen los voluntarios.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 48. Todos los voluntarios saben las formas en las que la Sociedad Nacional les ofrece apoyo, y a quien contactar en caso de algún problema.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. Se ofrecen sesiones de apoyo ya sea uno-a-uno o en grupo según sea necesario (apoyo psicológico).   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. Donde el trabajo de los voluntarios sea emocionalmente demandante, tienen una oportunidad de “descarga” disponible.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. Los voluntarios están conscientes de que puede negarse a cualquier demanda que consideren poco realistas, más allá de su alcance o que no tenga las habilidades para llevarla a cabo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. El personal o los voluntarios que supervisan otros voluntarios están debidamente entrenados en la gestión de voluntariado y las políticas y procedimientos.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. Los voluntarios están informados de todos los cambios relevantes en la Sociedad Nacional, que afecten su trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |