

*Esta es una Publicación de Cruz Roja Salvadoreña
Plan Nacional de Preparación para Desastres
Sistema Administrativo para Desastres, Serie 3000*

COORDINACION : *Juan Antonio Sibrián
Sergio David Gutiérrez*

COLABORADORES: *Oscar Antonio Zamora Tobar*

DIAGRAMACION: *Elsie Leticia Ríos de López*

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo técnico y financiero de la Cruz Roja Americana.

Derechos reservados. Las Entidades o personas interesadas en reproducir en todo o en parte esta publicación, deberán solicitar la autorización del Consejo Ejecutivo de la Cruz Roja Salvadoreña. Se dará una particular preferencia a estas solicitudes.

*1994, Marzo, Primera Edición
1,000 Ejemplares*

INDICE

INTRODUCCION

I.	<i>Principios Básicos del Carácter Voluntario</i>	1
	<i>Carácter Voluntario</i>	
	<i>Motivación</i>	
	<i>Principios Básicos de la Motivación</i>	
	<i>Motivación y Conducta del Voluntario</i>	2
	<i>Motivaciones Centradas en el Plano Personal</i>	
	<i>Motivaciones centradas en los demás</i>	
	<i>Motivaciones centradas en el Plano Personal y Social</i>	3
	<i>Deberes del Voluntario:</i>	
	* <i>Frente a sí mismo</i>	
	* <i>Frente a los otros voluntarios</i>	
	* <i>Frente a la Cruz Roja Salvadoreña</i>	4
	* <i>Frente a los Beneficiarios</i>	
	* <i>Frente al Medio Ambiente</i>	
	<i>Derechos del Voluntario</i>	5
II.	<i>Los Recursos Humanos Frente a Situaciones de Desastre</i>	6
	<i>Departamento de Recursos Humanos</i>	
	* <i>Definición y Objeto</i>	
	* <i>Políticas</i>	
	* <i>Objetivos</i>	7
	<i>Organización</i>	
	* <i>Jerarquía</i>	8
	<i>Funciones del Departamento</i>	
	* <i>Como Asesor</i>	
	* <i>Como Unidad de Coordinación y Operaciones</i>	
	<i>Jefe del Departamento de Recursos Humanos</i>	9
	<i>Coordinador de Recursos Humanos de Cuerpos Filiales</i>	10
	<i>Coordinador de Recursos Humanos de Reserva</i>	11

III.	<i>Sistema de Reclutamiento</i>	12
	<i>Reclutamiento de Personal</i>	
	* <i>Reclutamiento Genérico</i>	
	* <i>Reclutamiento Específico</i>	
	 <i>Unidad de Voluntarios de Reserva para Casos de Desastre</i>	13
	* <i>Voluntario Ex-activo</i>	14
	* <i>Voluntarios Institucionales</i>	
	* <i>Voluntarios de Servicio Social</i>	
	* <i>Especialistas</i>	
	 <i>Normas Generales</i>	
IV.	<i>Sistema Operativo</i>	16
	<i>Personal Remunerado</i>	
	<i>Cuerpo de Voluntarios Socorristas</i>	17
	<i>Cruz Roja Salvadoreña de la Juventud</i>	18
	<i>Comité de Damas Voluntarias</i>	19
	<i>Cuerpo de Guardavidas Voluntarios</i>	21
	<i>Voluntarios de Reserva para Casos de Desastre</i>	22
	<i>Convocatoria de la Unidad de Reserva</i>	23
V.	ANEXOS	
	 <i>Organigrama Departamento de Recursos Humanos</i>	
	<i>Antes del Desastre</i>	25
	<i>Durante el Desastre</i>	26
	<i>Flujograma para Movilización de Recursos Humanos</i>	27
	<i>Protocolo de Miembros Activos y Reserva</i>	28
	 BIBLIOGRAFIA	

I. PRINCIPIOS BASICOS DEL CARÁCTER VOLUNTARIO

CARÁCTER VOLUNTARIO

En el ámbito de la Cruz Roja, la idea del voluntariado implica que se sirve, no en virtud de una obligación, sino de una adhesión libremente consentida. No obstante, esta adhesión puede tomar la forma de un compromiso que, a su vez, lleva consigo obligaciones cuya disolución no puede efectuar un voluntario: habiéndolo aceptado por libre decisión, queda obligado a respetar sus cláusulas.

Se puede diferenciar al mercenario, del servidor de la Cruz Roja, en que el primero solo se alista teniendo en cuenta la ganancia, mientras que el segundo, piensa ante todo en la obra que ha de realizar.

MOTIVACIÓN

El trabajo que en una institución se basa especialmente en el carácter voluntario de su personal, descansa la realización de sus actividades, en la motivación que la naturaleza misma del trabajo conlleva. Asimismo, el tipo y la calidad de motivación que posea un voluntario, determinará su actitud y comportamiento hacia las tareas que se le encomienden. Por tal razón, el tipo y la calidad de motivación predominante en una institución voluntaria condicionará su actitud institucional.

PRINCIPIOS BÁSICOS EN LA MOTIVACIÓN

1. *La reserva de energía personal (motivación personal).*
2. *Necesidad o motivos para movilizar esta energía.*
3. *La variabilidad de las necesidades o motivos de persona a persona.*
4. *El comportamiento o trabajo resultante, dependerá de la situación en que se encuentre el individuo que la realiza.*
5. *Cada situación específica permite la utilización de más o menos energía personal.*
6. *Cada motivo busca satisfacer una o más necesidades.*
7. *Al variar la situación, se varia el motivo.*

Este comportamiento depende de:

- a) *Intensidad de los motivos.*
- b) *Características de la situación específica.*

Los motivos son causas que nos motivan a actuar. Estos pueden ser clasificados en dos grandes grupos:

A. MOTIVOS BÁSICOS

Estos responden a necesidades básicas o convenientes a todas las personas, las que son absolutamente imprescindibles para su supervivencia. Ejemplo: Necesidad de alimentarse, dormir, etc.

B. MOTIVOS ADQUIRIDOS

Estos varían de una persona a otra, son producto de la circunstancia o el medio. Son llamados motivos sociales. Ejemplo: Necesidad de poder, prestigio, etc.

Cuáles son los motivos sociales que impulsan al voluntario a servir a otras personas?

- Necesidad de Exito.
- Necesidad de afiliación o integración.
- Necesidad de poder.

Cuáles son los motivos que inducen a una persona a poner su tiempo libre a disposición de otras?

- Aprovechamiento útil del tiempo libre.
- Imperativo religioso de servicio al prójimo.
- conocimiento de otras realidades.
- Obligación social de ayudar a los más desposeídos.
- Poner en práctica un conocimiento o técnica.
- Escapar a la soledad.
- Ayudar al cambio social.
- Convivir socialmente.
- Contribuir a la propia formación.

Existen otras que se ocultan:

- Obtener espacios más independientes en la vida.
- Necesidades afectivas.
- Deseo del reconocimiento social.
- Deseo de demostrar la propia valía.

MOTIVACION Y CONDUCTA DEL

VOLUNTARIO.

Cada motivo genera un tipo de conducta o comportamiento específico. Se puede observar que existen conductas típicas cuyo origen puede encontrarse en la motivación personal. Ejemplo:

Motivaciones centradas en el plano personal

Se dan en aquellos voluntarios que buscan con el servicio a los demás, resolver un problema personal. Este tipo de motivación no permite el desarrollo pleno del trabajo voluntario, lo que se puede manifestar con acciones que no contribuyen en el plano institucional a mejorar su gestión, de tal manera que puede observarse:

- Despreocupación por la calidad del servicio.
- Falta de interés real.
- Conflictiva participación en la institución.

Motivaciones centradas en los demás

Motivaciones que concentran todo el esfuerzo en el servicio a las personas, dejando muy poco espacio para lo que acontece en el mundo interior del voluntario. Estos voluntarios hacen muchas cosas, pero arrasan normalmente con los sentimientos y creencias de las personas, relegándolas al papel de simples receptores de su acción.

Las principales manifestaciones se dan con:

El comportamiento de activista social.

Carácter mestánico.

Motivaciones centradas en el plano personal y social

Se da en los voluntarios que buscan paralelamente su propia transformación personal y la transformación del medio social en que trabajan. No actúan como redentores sociales, sino que ayudan a la gente a ayudarse a sí mismas.

El administrador a cargo de promover las relaciones intragrupales y personales debe llevar a la práctica una serie de acciones tendientes a mantener un nivel estándar de motivación. Para ello, este debe tomar en cuenta diversas situaciones como:

- a. *Consideración de los intereses más específicos de cada voluntario con el objeto de definir su acción.*
- b. *Dar oportunidades de participación al voluntario en el proceso de toma de decisiones sobre los aspectos que le afectan.*
- c. *Dar oportunidad de ejercer la capacidad creativa de cada voluntario.*
- d. *Manutención de un nivel permanente de acción.*
- e. *Debe evitar la rutina en el trabajo del voluntario.*

DEBERES DEL VOLUNTARIO

El carácter voluntario de los miembros de la Cruz Roja Salvadoreña no les exime de la responsabilidad de cumplir con las tareas y obligaciones que se adquieren al momento de integrarse a cualesquiera de los

programas de la Institución. Por ello, es importante definir los principales deberes del voluntario frente a aquellos con quienes interacciona, de esta manera se tienen:

- a. *Principales deberes frente a sí mismo:*
 - *Hacer del servicio voluntario un medio de auto desarrollo integral.*
 - *Conocer las propias capacidades y limitaciones.*
 - *Estar en permanente disposición de capacitarse.*
 - *Aprovechar el trabajo de la comunidad y el trabajo de grupo como medios de autoeducación.*
 - *Elegir como campos de trabajo aquellos que correspondan más a las aptitudes y capacidades personales.*
 - *Entender y ejercitar el servicio como una forma de desarrollo personal.*
 - *No descuidar sus responsabilidades familiares.*
 - *No comprometer la propia salud física, emocional o mental haciendo cosas superiores a las propias fuerzas.*
- b. *Principales deberes del voluntario frente a los otros voluntarios:*
 - *Tratar a todos con respeto, aprecio y sin discriminación.*

- *Aprender con ellos a trabajar en equipo.*
- *Respetar los campos de acción.*
- *Compartir conocimientos, información y recursos.*
- *Saber pedir ayuda.*
- *Respetar la vida privada del compañero.*

Principales deberes del voluntario frente a la Cruz Roja Salvadoreña:

- *Preocuparse por conocer a fondo la institución: Sus principios, organización, etc.*
- *Respetar de palabra y de obra sus emblemas, autoridades, principios, etc.*
- *Hacer conocer la institución.*
- *Defender la institución cuando fuere necesario.*
- *No comprometer su prestigio e imagen.*
- *Colaborar con los programas que se organizan en la institución.*
- *Aceptar las responsabilidades que se le encomiendan.*
- *Colaborar con ideas, críticas y sugerencias al desarrollo institucional.*

c. Principales deberes del voluntario frente a los beneficiarios.

- *El principal deber del voluntario es servir.*
- *Debe servir a todos sin discriminación de ninguna clase. El único criterio para*

establecer prioridades es el grado de sufrimiento de las personas o urgencia de las necesidades.

- *Debe prestar su ayuda en toda ocasión y necesidades que existan en la comunidad, utilizando su imaginación e iniciativa, no comprometiéndose sin necesidad, en actividades para las cuales no está suficientemente preparado.*

- *Debe servir de forma personalizada, no paternalista, con la participación de todos, respetando la intimidad del beneficiado, así como respetando las citas y compromisos que adquiere.*

d. Principales deberes del voluntario frente al medio ambiente.

- *Interesarse en conocer los problemas ambientales del país.*
- *Apreciar y respetar los recursos naturales del país (agua, árboles, animales, etc.) No debe malgastar los recursos de la naturaleza.*
- *Respetar todo aquello que es necesario para la convivencia y la organización social (normas, señales, monumentos, instituciones, etc.)*
- *Promover y colaborar en campañas de preservación de*

recursos y cuidado del medio ambiente.

DERECHOS DEL VOLUNTARIO

Así mismo, es preciso que todo dirigente de la Cruz Roja Salvadoreña tome en cuenta que el quehacer voluntario implica el fomento de acciones que estimulen al voluntario, por lo tanto, es importante poner en práctica los derechos del voluntario.

Principales derechos :

- Recibir información oportuna y suficiente para cumplir las acciones que se le encomiendan.
- Recibir permanente capacitación.
- Recibir los recursos necesarios y disponibles para el desempeño de su actividad.
- Recibir apoyo y protección en el momento que lo necesita.
- Recibir reconocimiento y corrección por parte de sus superiores.
- Tener oportunidades de asumir responsabilidades y cargos directivos de acuerdo a las aptitudes personales.
- Expresar ideas, sugerencias, críticas y plantear necesidades.
- No comprometerse en acciones que superen sus fuerzas o para las cuales no está suficientemente preparado.
- Respeto a su vida privada.
- Respeto y trato humano.
- Retirarse de la institución cuando lo desee.

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL VOLUNTARIADO

- 1 Podemos ampliar el Cuerpo de Voluntarios en nuestro país si eliminamos las barreras al voluntariado.
- 2 Los voluntarios no son "gratuitos". Es necesario tener un presupuesto monetario suficiente para el mantenimiento y retención de los voluntarios.
- 3 Los voluntarios contribuyen más de lo que se ve a primera vista.
- 4 "Voluntario no significa "aficionado".
- 5 Los Voluntarios y las Organizaciones a las que sirven deben de satisfacer sus respectivas expectativas.
- 6 Los voluntarios nunca deben ser explotados.
- 7 Los voluntarios pueden ser excelentes administradores en todos niveles.
- 8 Cuando se reclutan voluntarios es más importante ubicar la persona adecuada en el trabajo apropiado que elegir voluntarios indiscriminadamente.
- 9 Nosotros podemos influir el desarrollo de las pólizas del gobierno sobre el Voluntariado.
- 10 Cuando las Organizaciones sin fines de lucro colaboran, todos se benefician.

Tomado del párrafo no. 412 del 1990 de la Cruz Roja Americana

II. LOS RECURSOS HUMANOS FRENTE A SITUACIONES DE DESASTRE

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Definición y Objeto

Es el ente responsable de velar por la correcta administración del sistema de reclutamiento del personal voluntario y remunerado de la institución de tal manera que promueva su desarrollo tanto en la dimensión técnica-operativa como en la dimensión doctrinaria.

Es importante enfatizar que por la naturaleza misma de la Cruz Roja, su trabajo se apoya principalmente en el carácter voluntario de sus miembros. Por ello, es preciso que este departamento estimule y garantice el respeto y cumplimiento de los derechos del voluntario, sin perder de vista las del personal remunerado.

Políticas y Objetivos

Políticas.

Las políticas son criterios generales que sirven para orientar la actuación de los miembros de la institución, al mismo tiempo que fijan límites a su autoridad y establecen guías para lograr los objetivos. Las políticas para el personal regulan la actuación de cada Jefe.

A continuación algunos aspectos regulados por las políticas para el personal:

- La dignidad del miembro no debe ser lesionada.
- Respetar la libertad e independencia mientras no afecte a otros miembros ni a la institución.
- Garantizar la integridad física del personal.
- Fomentar el desarrollo y progreso del miembro con base a su capacidad.
- Las decisiones que se emitan deben aplicarse respetando los derechos y deberes de los miembros.
- Definir quién deberá de interpretar la política de personal en caso de duda. (Generalmente es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos).
- Las políticas deberán estar por escrito a fin de garantizar claridad y objetividad.
- Las políticas del personal deben tener un carácter dinámico.

Objetivos

El Departamento de Recursos Humanos tiene como principales objetivos:

Contar con suficiente personal voluntario y remunerado preparado para desempeñarse eficientemente en sus funciones previamente definidas.

Fomentar la disposición de colaborar eficazmente en el logro de los objetivos institucionales.

Específicamente se puede afirmar que la Cruz Roja Salvadoreña desea contar con personal que tenga las características siguientes:

- a) *Confiabilidad*
- b) *Iniciativa*
- c) *Responsabilidad*
- d) *Cooperación*
- e) *Lealtad*
- f) *Honradez*
- g) *Alto espíritu de servicio*
- h) *Profesionalismo*

De los miembros

Es indudable que toda persona al solicitar su ingreso a la institución, busca ciertos elementos, que espera, aquélla le proporcione. El voluntario busca la satisfacción de servir y el empleado una remuneración y trato digno.

Ambos estarán dispuestos a desempeñar su trabajo, toda vez que perciban que la institución está actuando no sólo en beneficio de los demás sino para el de ellos mismos.

El miembro espera de la institución lo siguiente:

- 1.- *Jefes que le den un trato adecuado, acorde a su dignidad.*
- 2.- *Que se reconozcan su participación, colaboración y sugerencias.*
- 3.- *Que se le garantice respeto para su vida familiar, religiosa, política, etc.*
- 4.- *Condiciones físicas adecuadas en lo que a higiene y seguridad se refiere.*
- 5.- *Asignación de actividades acorde a su profesión o intereses.*
- 6.- *Ser aceptado por los grupos de trabajo.*

ORGANIZACION

El Departamento de Recursos Humanos, debe tener, por la naturaleza de la institución a que pertenece, una Relación de Tipo Mixta. En ella se manifestarán, fundamentalmente, la relación funcional, puesto que existe una dinámica interrelación con una amplia base de personal voluntario, cuya labor está claramente definida en el Plan Nacional de Preparación para Desastres, por tal motivo, debe establecerse, de manera clara, qué tipo de participación tendrá este departamento y cuáles serán sus límites, que deberá respetar para no crear dualidad de mando. Sin embargo, no debe perderse de vista que es la relación lineal, la que en definitiva, garantizará que, en un ambiente de presión propia de un desastre, se cumplan los objetivos programados.

JERARQUIA

El Departamento de Recursos Humanos estará ubicado en un nivel jerárquico intermedio, dependiendo directamente de la Dirección Nacional de Socorros -durante un desastre- o del Consejo ejecutivo, según se trate de personal remunerado o voluntario, en tiempo normal.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO

COMO ASESOR

Participar en el diseño conceptual y en el planeamiento del sistema.

COMO UNIDAD DE COORDINACION Y OPERACIONES

- *Organización y Dirección del Programa de Administración de Recursos Humanos.*
- *Diseño, implementación y control de:*
 - a. *Políticas de reclutamiento de personal.*
 - b. *Acciones de orientación vocacional del nuevo miembro.*
 - c. *Diagnóstico de necesidades de capacitación inicial.*
 - d. *Fortalecimiento de las relaciones interpersonales e intergrupales.*
- *Garantizar el estricto cumplimiento de las leyes laborales y del código de trabajo.*
- *Emitir las credenciales de todos los miembros de la Institución.*

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PERFIL

<i>Educación</i>	:	<i>Psicólogo o Administrador de Empresas.</i>
<i>Conocimientos Especializados</i>	:	<i>Experiencia en Administración para Desastres.</i>
<i>Características Especiales</i>	:	<i>Disposición para el trabajo en equipo.</i>
<i>Edad</i>	:	<i>21 a 45 años.</i>
<i>Sexo</i>	:	<i>Masculino o Femenino.</i>
<i>Estado Civil</i>	:	<i>Soltero (No indispensable).</i>

FUNCIONES

- a) *Organizar el sistema de banco de datos de la totalidad del personal de la institución.*
- b) *Dirigir las actividades de reclutamiento de voluntarios a todos los niveles.*
- c) *Coordinar con el Director Nacional de Capacitación, el entrenamiento que deberán recibir los voluntarios y asalariados, que en calidad de personal activo o de reserva, se incorporarán a las diferentes áreas durante el desastre.*
- d) *Emitir previa autorización del Consejo Ejecutivo -en tiempo normal- o de la Dirección Nacional de Socorros -durante un desastre- las credenciales que identifiquen a los miembros de la institución.*
- e) *Coordinar con otros departamentos, unidades y secciones la necesidad de personal.*

ACTIVIDADES GENERALES EN MATERIA DE PREPARACIÓN PARA DESASTRES

Antes

- *Preparar y mantener actualizado los expedientes del personal voluntario y remunerado con que cuenta la Cruz Roja Salvadoreña, en la cual se especifique su formación profesional, el entrenamiento que ha recibido institucionalmente y su experiencia en el trabajo de emergencia cotidiana y en situaciones de desastre.*
- *Crear un sistema de reclutamiento y registro de personal que en tiempo normal y en calidad de reserva, sea capacitado en las áreas de preparación y acción para casos de desastres y al momento del impacto sea utilizado como personal de apoyo en las diferentes áreas.*
- *Diseñar de manera coordinada con el Director Nacional de Capacitación, la formación que deberán recibir los voluntarios, que en calidad de personal activo o de reserva, se desenvolverán en diferentes áreas de especialidad.*

Durante

- *Activar el sistema de alarma institucional, con el propósito de concentrar personal activo y de reserva.*
- *Mantener nóminas actualizadas del personal en servicio, en el que se consigne el tipo de servicio, lugar, fecha, hora y observaciones.*
- *Velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en lo que al manejo y asignación de personal se refiera.*

Después

- *Solicitar a la Dirección Nacional de Socorro, estímulo para los miembros más destacados durante la emergencia*
- *Presentar un informe de lo realizado por su departamento durante la emergencia.*
- *Analizar la funcionalidad de las medidas tomadas, corregir fallas, actualizarlas y validarlas.*

COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS DE CUERPOS FILIALES

PERFIL

<i>Educación</i>	.	<i>Media o Superior.</i>
<i>Conocimientos Especializados</i>	.	<i>En Archivo e Informática.</i>
<i>Características Especiales</i>	.	<i>Experiencia en Administración para Desastres.</i>
<i>Edad</i>	.	<i>21 a 45 años.</i>
<i>Sexo</i>	.	<i>Masculino o Femenino</i>
<i>Estado Civil</i>	.	<i>Soltero (No indispensable).</i>

FUNCIONES

- a) Organizar el banco de datos de miembros activos del Cuerpo Filial respectivo.*
- b) Coordinar con los responsables de los Cuerpos Filiales, el ingreso, reingreso, retiro, sanciones y expulsiones de sus respectivos miembros para anexar a sus expedientes.*
- c) Actualizar constantemente el banco de datos.*
- d) Presentar informe trimestral y anual del trabajo desarrollado.*
- e) Los demás que le asigne el Jefe de Recursos Humanos.*

COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS DE RESERVA

PERFIL

<i>Educación</i>	:	<i>Media o Superior.</i>
<i>Conocimientos Especializados</i>	:	<i>En Archivo e Informática.</i>
<i>Características Especiales</i>	:	<i>Experiencia en Administración para Desastres.</i>
<i>Edad</i>	:	<i>21 a 45 años.</i>
<i>Sexo</i>	:	<i>Masculino o Femenino.</i>
<i>Estado Civil</i>	:	<i>Soltero (No indispensable).</i>

FUNCIONES

- a) Organizar el banco de datos de miembros, el que incluirá especialidades, capacitaciones, experiencias, lugares de localización, etc*
- b) Coordinar con los responsables de los Cuerpos Filiales, el retiro, sanciones y expulsiones de sus respectivos miembros para anexar como información general.*
- c) Efectuar las visitas a las instituciones previamente seleccionadas, para la obtención de convenios para el reclutamiento de miembros de reserva institucionales.*
- d) Coordinar con el Centro Nacional de Capacitación, los temas en los que se capacitará al personal de reserva.*
- e) Solicitar al Centro Nacional de Capacitación los currículum de materias a ofrecer a las instituciones que acepten los convenios antes mencionados*
- f) Actualizar constantemente el banco de datos*
- g) Presentar informe trimestral y anual del trabajo desarrollado*
- h) Los demás que le asigne el Jefe de Recursos Humano*

III. SISTEMA DE RECLUTAMIENTO

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El reclutamiento del personal podría ser realizado de manera arbitraria, ofreciendo al miembro solamente la oportunidad de encontrarse en un grupo; pero la finalidad de la Institución no es la cantidad, sino la calidad de miembros con que cuenta, pues con ello será posible realizar operaciones con seriedad y responsabilidad, dando como resultado una clara eficiencia y eficacia en el cumplimiento del cometido institucional.

Por lo tanto cabría preguntarse ¿ Cómo promover el ingreso de nuevos miembros ?

Para responder a esta pregunta es posible proponer dos tipos:

a. RECLUTAMIENTO GENÉRICO

Parte del principio de que cualquier conocimiento, habilidad y destreza que posea una persona adquiere un renovado valor cuando las pone al servicio de otras personas mediante un servicio voluntario.

La ventaja de este tipo de captación es que abre los canales de participación a muchos voluntarios, independientemente del grado o nivel de calificación que posean.

La desventaja para este caso es Institucional, si ésta no define las tareas claras para el voluntario, pues

éste al verse introducido en una gama de áreas en las cuáles él no logra adaptarse o no tiene las habilidades necesarias, terminará por frustrarse y optará por retirarse, habiéndose perdido, tiempo, esfuerzo e imagen. El ejemplo más palpable es el hecho de ofrecer al voluntario potencial solamente la opción de pertenecer a los cuerpos filiales tradicionales y no ofrecerle otra alternativa.

A continuación algunos aspectos que la Institución deberá tomar en cuenta si ha de realizar este tipo de reclutamiento:

PARÁMETROS DE RECLUTAMIENTO

- *El tema de acción que caracteriza a la Cruz Roja Salvadoreña.*
- *La capacidad de la Cruz Roja Salvadoreña para acoger voluntarios.*
- *Los programas de acción a los cuales podrán ser destinados los voluntarios, una vez hayan recibido una capacitación inicial.*
- *Las mínimas referencias sobre conducta y moralidad del candidato a voluntario.*
- *Tiempo disponible para desarrollar su servicio como voluntario.*

b. RECLUTAMIENTO ESPECIFICO

Este tipo de captación es selectiva,

ya que no está orientada a incorporar voluntarios en forma ilimitada; su captación se hace exclusivamente en base a las necesidades definidas por los programas y proyectos.

La ventaja es que permite conocer de antemano las necesidades concretas de concurso de voluntarios y estos tienen definidas claramente las actividades.

La desventaja fundamental es que limita las posibilidades de participación a quienes no cumplen con determinados requisitos.

En este tipo de reclutamiento de personal, son puestas las condiciones que debe cumplir el aspirante a voluntario, para poder optar a dicho cargo, o sea aquel que no cumpla las condiciones requeridas no tiene la menor oportunidad de participar. A continuación algunos aspectos que la institución debe replantear si desea aplicar este tipo de reclutamiento.

PARÁMETROS DE RECLUTAMIENTO:

- La cantidad de voluntarios que se necesitan para el proyecto.
- Los requisitos mínimos que deberán tener los voluntarios en cuanto a conocimiento y experiencia.
- El tiempo mínimo necesario para poder actuar como voluntario del proyecto.
- El lugar de ejecución del proyecto.
- Período de ejecución del proyecto.
- Norma o requisito que se derive del proyecto y que pueda condicionar las postulaciones a voluntario.

UNIDAD DE VOLUNTARIOS DE RESERVA PARA CASOS DE DESASTRE

Durante los últimos años nuestro país ha sido afectado por diferentes desastres, en cada una de ellos la Cruz Roja Salvadoreña ha dado una respuesta adecuada y ha salido adelante.

Sin embargo, esta respuesta no hubiese sido satisfactoria sin la participación de muchos voluntarios, que se presentaron a ofrecer sus servicios, sin ser miembros de la institución o estando retirados de ella. Estos voluntarios llegaron a reforzar y en algunas ocasiones a tomar responsabilidades en áreas administrativas.

No obstante lo valiosa que fue esta acción espontánea de cientos de voluntarios, el terremoto de Octubre del 86 evidenció lo importante de contar con suficiente personal previamente entrenado, de tal manera que desde mucho antes de que surja una situación catastrófica, se cuente con una estructura definida que venga a reforzar los servicios en áreas claves.

Es así como también, es tarea de la Unidad de Recursos Humanos, mejorar la utilización del personal que no es de la institución o que se ha retirado de ella, pero que expresa su deseo de colaborar en caso de una catástrofe. A ellos se les ha de capacitar antes de cualquier desastre en las áreas que requieren de mucho recurso humano. Para dar cumplimiento a esto, se sugiere la formación de la Unidad de Voluntarios de Reserva para casos de desastre.

Estos se clasificarán así:**- Voluntario ex-activo**

Es aquel voluntario que perteneciendo a un cuerpo filial, justifica su retiro ya sea por motivos de trabajo o estudio. Sin embargo manifiesta que en caso de Desastre está dispuesto a colaborar, así como a someterse a la capacitación específica según sean las necesidades institucionales.

- Voluntarios Institucionales.

Son aquellos miembros de instituciones que han hecho convenios de colaboración con la Cruz Roja Salvadoreña y han sido capacitados en diferentes tópicos encaminados a manejar un desastre.

- Voluntarios de Servicio Social.

Son aquellos miembros de Instituciones Educativas que manifiestan el deseo de realizar su Servicio Social en la Institución. La diferencia con el anterior es el tiempo que estará en Cruz Roja Salvadoreña y el tipo de capacitación a dar.

- Especialistas

Son aquellos profesionales o técnicos que ofrecen su experiencia al servicio de la Cruz Roja Salvadoreña en caso de un desastre, y que participa en las áreas de

capacitación previas, con el fin de que, llegado el momento, sea posible una efectiva coordinación con el resto del personal voluntario regular.

NORMAS GENERALES

Para poder optar al ingreso de la Unidad de Voluntarios de Reserva deberá apegarse a las siguientes normas:

- 1. Haber pertenecido a la Cruz Roja Salvadoreña por lo menos 2 años, en cualquiera de los Cuerpos Filiales o Administración, como miembro activo.*
- 2. No haber incurrido en faltas que hayan ameritado sanción o haberse retirado antes de imponerse, durante el tiempo que estuvo activo.*
- 3. Comprometerse por escrito a seguir colaborando con la institución en casos de desastres o cuando ésta lo requiera.*
- 4. No perteneciendo a la Cruz Roja Salvadoreña, haber ofrecido su trabajo y experiencia en beneficio de la misma en casos de emergencia pasadas.*
- 5. Pertenecer a una institución que ha firmado convenio de colaboración con la Cruz Roja Salvadoreña y que ha recibido la capacitación para alguna área específica.*

6. *Presentar solicitud de ingreso debidamente completada, al responsable del Departamento de Recursos Humanos quién será su coordinador inmediato superior.*
7. *Cancelar la cuota que el Consejo Ejecutivo aprobase para el miembro de reserva, al organismo respectivo según lo estipulan los Estatutos y Reglamento de los Estatutos de la Cruz Roja Salvadoreña.*
8. *Someterse a las disposiciones disciplinarias que rigen a los voluntarios en general o que en el momento del desastre se dictaran al cuerpo filial con el cual estará trabajando. En tiempo normal será regido por un normativo diseñado para este grupo.*

Para este personal el Centro Nacional de Capacitación, presentará una gama de capacitaciones a las cuales el voluntario podrá integrarse y ofrecer en base a su experiencia o profesión la mejor energía de trabajo. Sin embargo habrá de instruir a este personal en áreas comunes entre las que se citan:

- *Normas de Seguridad para Casos de Desastre.*
- *Filosofía e Historia de la Cruz Roja.*
- *Estatutos y Reglamentos de la Cruz Roja Salvadoreña.*
- *Curso Básico de Primeros Auxilios.*

Estos Cursos, sin importar el momento en que sean impartidos, son de carácter obligatorio para el voluntario, ya que es la

base fundamental en toda acción de Socorro para casos de desastres en que participa la institución. Por supuesto que el Centro Nacional de Capacitación diseñará para este personal un horario especial para que la mayoría pueda participar en los diferentes cursos.

Sin embargo, no hay que olvidar que la idea fundamental es preparar a este personal para colaborar en situaciones de desastres, más que todo en las tareas administrativas como: Evaluación de necesidades, localización de personas extraviadas, etc., y por lo tanto, se dará énfasis a estos cursos. No obstante, el voluntario de reserva también podrá participar en los cursos de los voluntarios activos, siempre y cuando el voluntario manifieste interés y cumpla los pre-requisitos necesarios. Se sugieren los siguientes cursos:

- * **RELACIONES HUMANAS**
- * **EVALUACIÓN DE NECESIDADES**
- * **MANEJO DE SOCORROS EN CASO DE DESASTRES**
- * **AGENCIA DE BÚSQUEDA**
- * **RADIOCOMUNICACIONES**
- * **INFORMÁTICA (SUMA)**
- * **CAMPAMENTACION**
- * **ADMINISTRACIÓN DE ALOJAMIENTOS TEMPORALES**
- * **SALUD COMUNITARIA:**
 - *Provisión de Agua*
 - *Cólera*
 - *Mapa de Riesgos*
 - *Comités de Salud*
 - *Higiene Materno-Infantil*
- * **MANEJO DEFENSIVO**
- * **SOPORTE VITAL BÁSICO**
- * **TRIAGE**

IV. SISTEMA OPERATIVO

PERSONAL REMUNERADO

ANTES

- *Se capacitará en la técnica que el puesto que desempeña le demande y a la vez en las tareas a realizar en casos de desastre, de acuerdo al perfil del puesto definido por el Departamento de Recursos Humanos y la Dirección de Socorros, en coordinación con el Centro Nacional de Capacitación.*
- *Entrenará constantemente los procedimientos enseñados para hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.*
- *Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo, que pide el Plan Nacional de Preparación para Desastres.*
- *Se capacitará en Relaciones Humanas, Principios Fundamentales y Primeros Auxilios Básicos, no importando el área de trabajo.*

DURANTE

- *Se presentará a la Sede respectiva previamente definida, donde su jefe inmediato superior dará instrucciones y orientará la mecánica administrativa a seguir.*

Posteriormente lo asignarán a la orden del Director de Socorros.

- *Cumplirá con los horarios especiales que la Dirección de Socorro estipule mientras dure la emergencia.*
- *Desarrollará las tareas que se le asignen de acuerdo a los procedimientos entrenados durante las capacitaciones, siguiéndolos paso a paso, salvo que instrucciones directas del Director de Socorro le hagan cambiarlos.*

DESPUÉS

- *Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que nos ayude a mejorar la calidad de la respuesta.*
- *Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.*
- *Retornará al horario y tareas normales y a sus tareas de preparación.*

CUERPO DE VOLUNTARIOS SOCORRISTAS

ANTES

- *Se capacitará en las labores de Primeros Auxilios, Selección, Rescate y Evacuación de Víctimas como objetivo principal, además de actividades de apoyo a las antes mencionadas (radiocomunicaciones, triage, soporte vital, etc.).*
- *Entrenará constantemente los procedimientos enseñados para hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.*
- *Se capacitará en Relaciones Humanas, Principios Fundamentales y Sistemas de Respuesta, no importando el área de trabajo.*
- *Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo, que se pide en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.*
- *Capitalizará la respuesta de emergencia cotidiana para mejorar y tecnificar la respuesta en caso de un desastre.*
- *Entrenará con otras instituciones afines la coordinación en el área correspondiente de trabajo para no duplicar esfuerzos y mejorar la respuesta de emergencia*

DURANTE

- *Se presentará a la base y se pondrá a la orden del Jefe de Operaciones, quien le*

dará las instrucciones y lo pondrá al tanto del desastre.

- *Desarrollará las tareas de evaluación, evacuación, búsqueda y rescate de víctimas en la primera fase de las operaciones de socorro, en coordinación con los otros organismos que trabajan en el campo*
- *Aplicará ante todo, las normas de seguridad y principios de la Cruz Roja durante las operaciones.*
- *Apoyará los trabajos en las otras áreas, cuando la primera fase se de por terminada, en lo que a recurso humano y experiencia se refiere.*
- *Preparar los informes necesarios que aporten los datos exigidos en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.*

DESPUÉS

- *Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que ayude a mejorar la calidad de la respuesta.*
- *Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.*

CRUZ ROJA SALVADOREÑA DE LA JUVENTUD

ANTES

- Se capacitará en las áreas de Primeros Auxilios, Evaluación de Necesidades y Radiocomunicaciones, además de materias afines o que apoyen las antes mencionadas.
- Entrenará constantemente los procedimientos enseñados para hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.
- Se capacitará en relaciones humanas, principios fundamentales y normas de seguridad, no importando el área de trabajo.
- Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo, que se pide en el Plan Nacional de Preparación para Desastres
- Capitalizará la respuesta de emergencia cotidiana para mejorar y tecnificar la respuesta en caso de un desastre
- Entrenará con otras instituciones afines la coordinación en el área correspondiente de trabajo para no duplicar esfuerzos y mejorar la respuesta de emergencia.

DURANTE

- Se presentará a la base y se pondrá a la orden del jefe de operaciones, quien le dará las instrucciones y lo pondrá al tanto del desastre.

- Desarrollará las tareas de Primeros Auxilios y Radiocomunicaciones en apoyo al Cuerpo de Socorristas, en la primera fase de las operaciones de socorro. En la segunda fase aportará su experiencia en evaluación de necesidades y en la oficina de búsqueda.
- Aplicará ante todo las normas de seguridad y principios fundamentales de la Cruz Roja durante las operaciones.
- Apoyar los trabajos de las otras áreas, cuando la primera fase se de por terminada, en lo que a recurso humano y experiencia se refiere.
- Preparar los informes necesarios que aporten los datos exigidos en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.

DESPUÉS

- Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que ayude a mejorar la calidad de la respuesta.
- Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.

COMITE DE DAMAS VOLUNTARIAS

ANTES

- Se capacitará en las áreas de Primeros Auxilios, Salud Comunitaria, Alojamiento, Alimentación y Vestuario así como materias afines y que apoyen a las antes mencionadas
- Entrenará constantemente los procedimientos enseñados para hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.
- Se capacitará en Relaciones Humanas, Principios Fundamentales y Normas de Seguridad, no importando el área de trabajo.
- Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo, que se pide en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.
- Capitalizará la respuesta de emergencia cotidiana para mejorar y tecnificar la respuesta en caso de un desastre.
- Entrenará con otras Instituciones afines la coordinación en el área correspondiente de trabajo, para no duplicar esfuerzos y mejorar la respuesta de emergencia.

DURANTE

- Se presentará a la base y se pondrá a la orden del Jefe de Operaciones, quien le dará las instrucciones y lo pondrá al tanto del desastre.
- Se integrarán al trabajo de apoyo a los Cuerpos Filiales en la primera fase del operativo de socorro, colaborando principalmente con la atención de pacientes en la Sede, en el manejo del alojamiento y

alimentación del personal de la institución
En la segunda fase se encargarán de recibir, clasificar y empacar los Socorros para distribución a los damnificados.

- Realizarán los contactos necesarios para la apertura de alojamientos temporales si fuera necesario
- Aplicará ante todo, las normas de seguridad y principios fundamentales de la Cruz Roja durante las operaciones.
- Apoyará los trabajos de las otras áreas, cuando la primera fase se de por terminada, en lo que a recurso humano y experiencia se refiere.
- Preparará los informes necesarios que aporten los datos exigidos en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.

DESPUÉS

- Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que ayude a mejorar la calidad de la respuesta.
- Entrenará constantemente los procedimientos enseñados para hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.
- Se capacitará en Relaciones Humanas, Principios Fundamentales y Normas de Seguridad, no importando el área de trabajo.
- Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo, que se pide en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.

- *Capitalizarán la respuesta de emergencia cotidiana para mejorar y tecnificar la respuesta en caso de un desastre.*
- *Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.*

CUERPO DE GUARDAVIDAS VOLUNTARIOS

ANTES

- *Se capacitará en la especialidad de rescate acuático, embarcación y buceo, así como en primeros auxilios y en las materias afines a la especialidad y de apoyo a otras actividades.*
- *Entrenará con otras instituciones afines la coordinación en el área correspondiente de trabajo para no duplicar esfuerzos, y mejorar la respuesta de emergencia.*

DURANTE

- *Actuará en las tareas de evaluación, búsqueda y rescate de víctimas de desastres acuáticos (hundimiento de embarcaciones, acuatizajes, inundaciones, tsunamis, etc.) y en apoyo a las unidades de rescate de tierra cuando el desastre no sea en agua.*
- *Aplicará ante todo, las Normas de Seguridad y Principios Fundamentales de la Cruz Roja durante las operaciones*
- *Apoyará los trabajos de las otras áreas, cuando la primera etapa se de por terminada, en lo que a recurso humano y experiencia se refiere*
- *Preparará los informes necesarios que aporten los datos exigidos en el*

Plan Nacional de Preparación para Desastres

DESPUÉS

- *Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que ayude a mejorar la calidad de la respuesta.*
- *Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.*

VOLUNTARIOS DE RESERVA PARA CASOS DE DESASTRE

ANTES

- Se capacitarán en las áreas de Inventarios, Clasificación de Socorros, Instalación de Alojamientos Temporales, Radiocomunicaciones, Evaluación de Necesidades, así como, en las áreas administrativas que plantea el Plan Nacional de Preparación para Desastres.
- Entrenará constantemente los procedimientos enseñados, con el fin de hacer críticas, corregir errores, mejorarlos y actualizarlos.
- Se capacitará en Primeros Auxilios, Relaciones Humanas, Principios Fundamentales y Normas de Seguridad, no importando el área de trabajo.
- Se entrenará en el uso de la papelería y los trámites administrativos de acuerdo al cargo que se pide en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.
- Capitalizará la respuesta de emergencia cotidiana para mejorar y tecnificar la respuesta en caso de un desastre
- Entrenará con otras instituciones afines, la coordinación en el área correspondiente de trabajo, para no duplicar esfuerzos y mejorar la respuesta de emergencia.
- Mantener al día sus datos personales para su localización en caso de emergencia, de acuerdo al anexo de convocatoria.

DURANTE

- Se presentará con el jefe de grupo respectivo, quien le dará las instrucciones y lo pondrá al tanto de la emergencia.

- El jefe de grupo se comunicará o presentará a la Sede de la Cruz Roja Salvadoreña y contactará al Director Nacional de Socorros, quien le dará instrucciones y coordinará los horarios de trabajo y tareas a cumplir.
- Aplicará ante todo, las Normas de Seguridad y Principios Fundamentales, de la Cruz Roja durante las operaciones.
- Apoyará los trabajos de las otras áreas, cuando la primera fase se de por terminada, en lo que a recurso humano y experiencia se refiere.
- Preparará los informes necesarios que aporten los datos exigidos en el Plan Nacional de Preparación para Desastres.

DESPUÉS

- Evaluará el trabajo desarrollado, haciendo referencia especialmente en los errores encontrados, errores cometidos, mecanismos de agilización y cualquier tópico que ayude a mejorar la calidad de la respuesta.
- Sugerir las mejoras de los sistemas de capacitación en base a las observaciones dadas y velar por que las actualizaciones se lleven a cabo.

CONVOCATORIA DE LA UNIDAD DE RESERVA

Primeramente se dividirá este personal en grupos, por localización geográfica, es decir, se harán los grupos dependiendo del lugar donde residen o trabajan. Cada uno de estos grupos tendrá un Coordinador o Jefe. Ej: Se conformará un grupo con todos los voluntarios de reserva que residan en Ciudad Merliot, donde el Coordinador o Jefe de Grupo es Clodomiro Huevo.

En segundo lugar, a este grupo se le dividirá por especialidad o profesión ya sea en Cruz Roja o en su vida particular. Ej: Se convocará al Jefe de Grupo de Ciudad Merliot para solicitarle el personal del área de salud con que cuente su grupo.

Cada Jefe de Grupo al que se refiere el primer párrafo, conocerá perfectamente la localización de los de su grupo y será el responsable de localizarlos en caso de ser necesitada su colaboración o de mantener informado al grupo de las operaciones que se están llevando a cabo. Será a este a quien deberán recurrir los miembros del grupo para informarse de la necesidad o no de su presencia en caso de un desastre.

La forma de llamada dependerá de la situación de emergencia:

* Emergencia Local

Se avisará al Coordinador o Coordinadores más cercanos a la zona afectada, dicha llamada se hará por las vías que en ese

momento estén funcionando (teléfono, radioaficionados, etc) para que prepare la intervención del grupo respectivo, dándole las instrucciones necesarias. A la vez, mantendrá alimentado de información al Coordinador Departamental respectivo de las operaciones que se estén desarrollando.

- Emergencia Departamental

Se localizará al Coordinador Departamental, quien a su vez pondrá en alerta a los jefes de grupo más cercano a la zona o zonas afectadas, indicando las formas de intervención de estos. También mantendrá alimentada de información de las actividades de sus respectivos grupos a la Dirección Nacional de Socorros.

- Emergencia Nacional

Se hará el llamado por los medios disponibles, esta alarma la dictará el Director Nacional de Socorros hacia los Coordinadores Departamentales o en su defecto a los Jefes de Grupo de San Salvador (si la zona afectada es el área metropolitana), indicando la forma de intervención de estos.

Si es necesaria la intervención de grupos de reserva fuera de la jurisdicción respectiva, esta decisión será potestad del Coordinador Departamental, previa petición del coordinador local respectivo. Antes de la intervención departamental esta deberá de

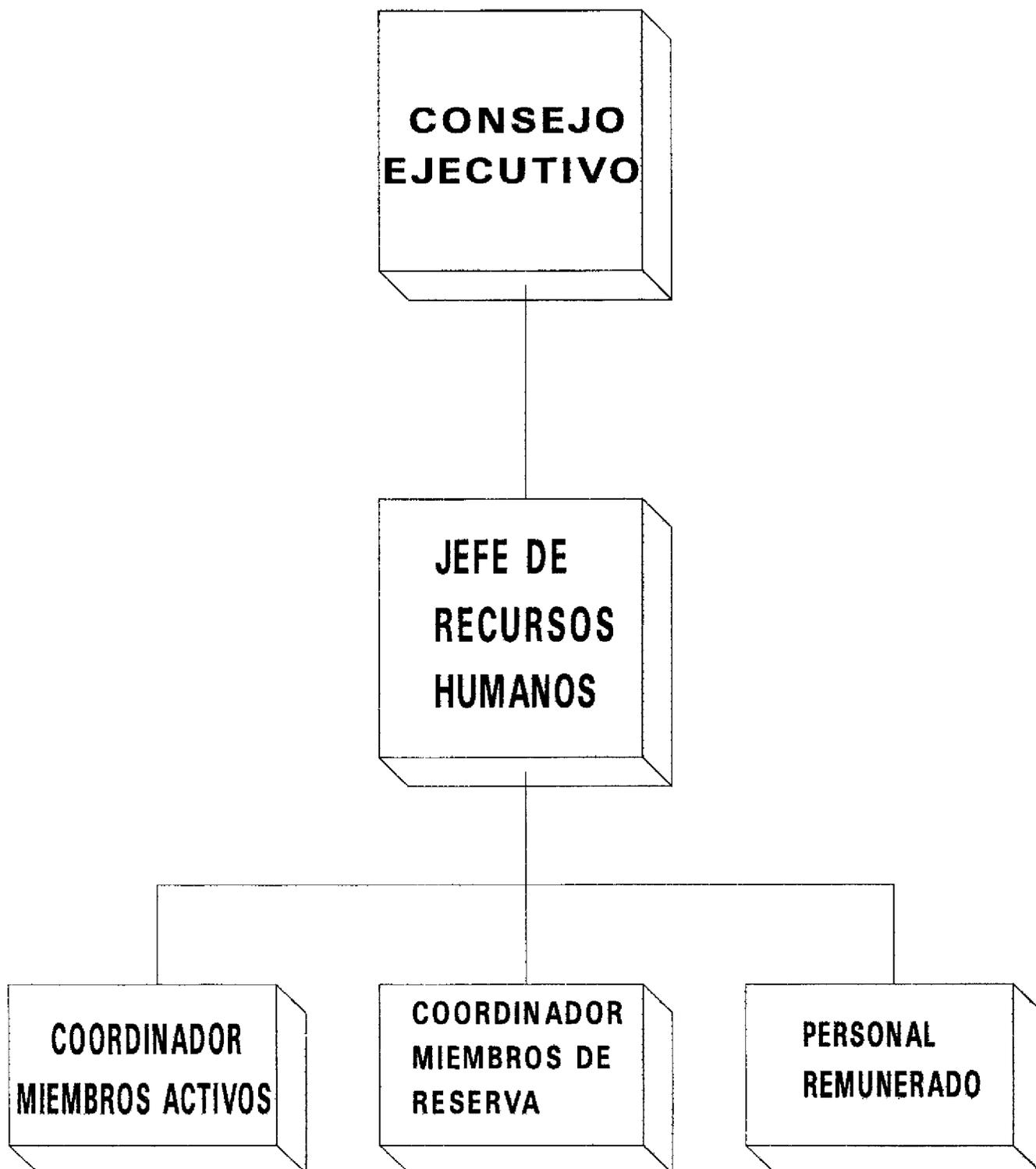
consultarse con la Dirección Nacional de Socorros, quien deberá autorizar qué o cuáles grupos deberán apoyar.

Los miembros de esta unidad deberán estar al día con su cuota de socio y la de membresía, lo que permitirá que su credencial sea elaborada y mantenida en la Dirección Nacional de Socorros, para cuando sea requerida su participación. Esta cuota será anual.

CRUZ ROJA SALVADORENA

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

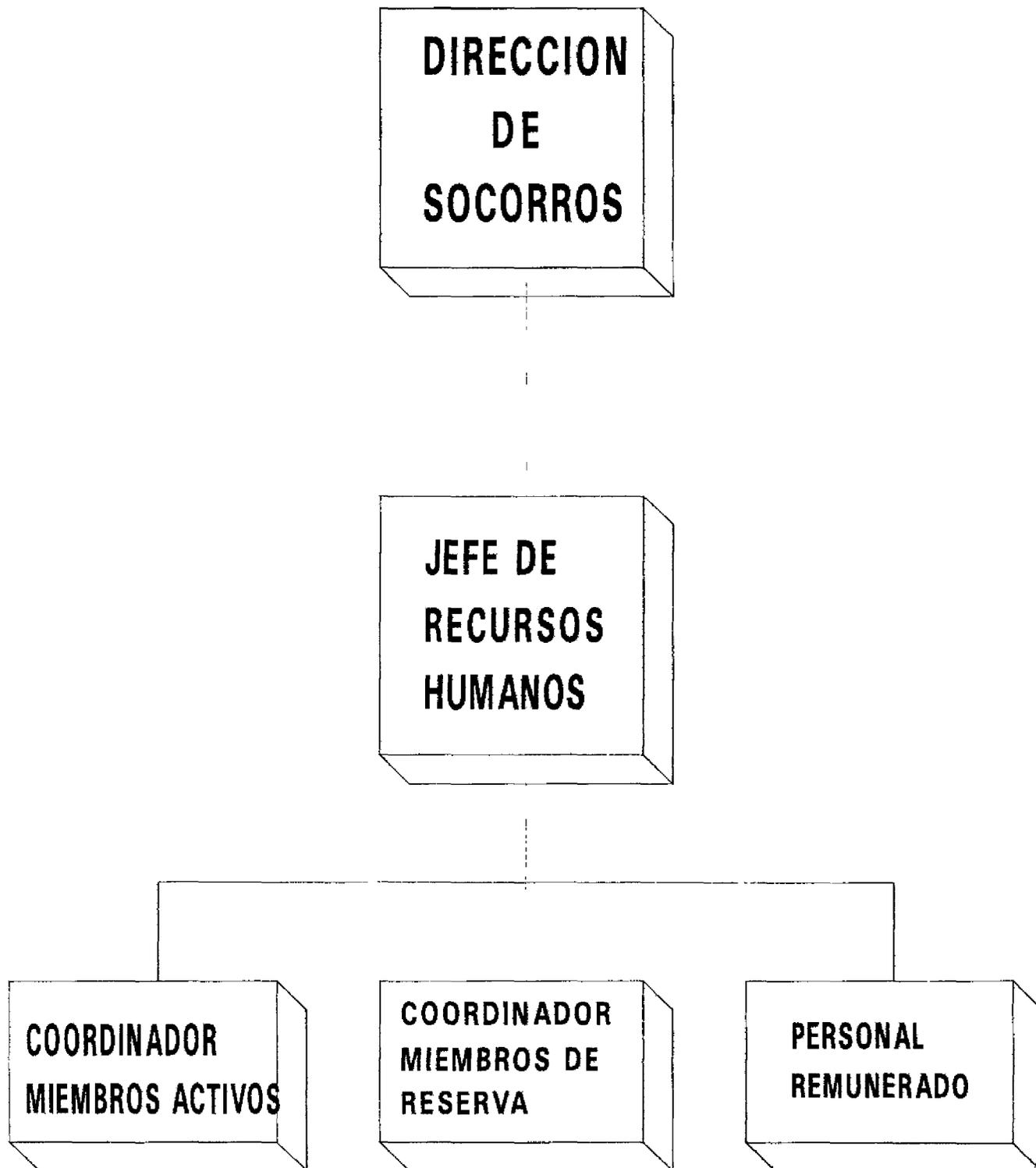
ANTES DEL DESASTRE



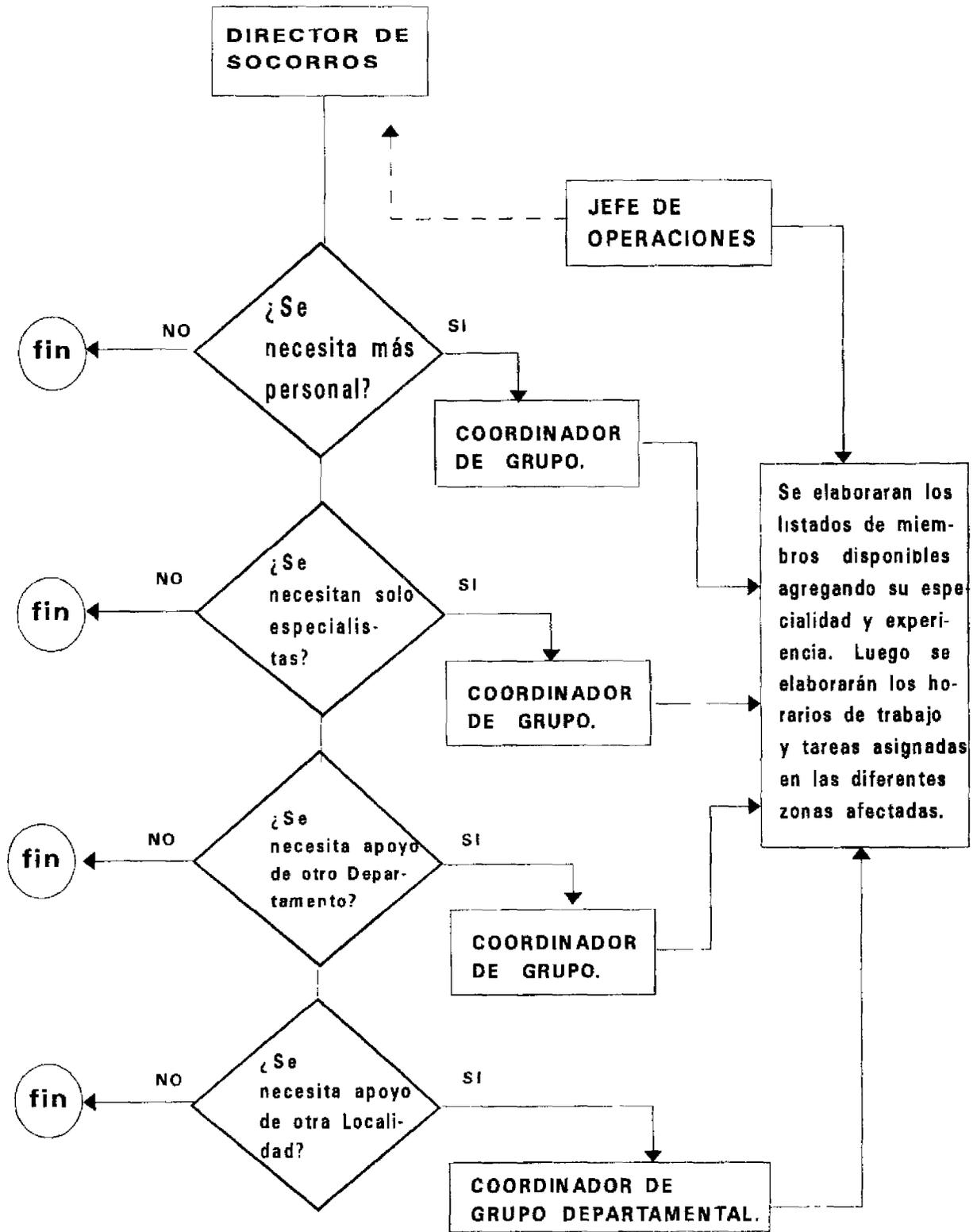
CRUZ ROJA SALVADORENA

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

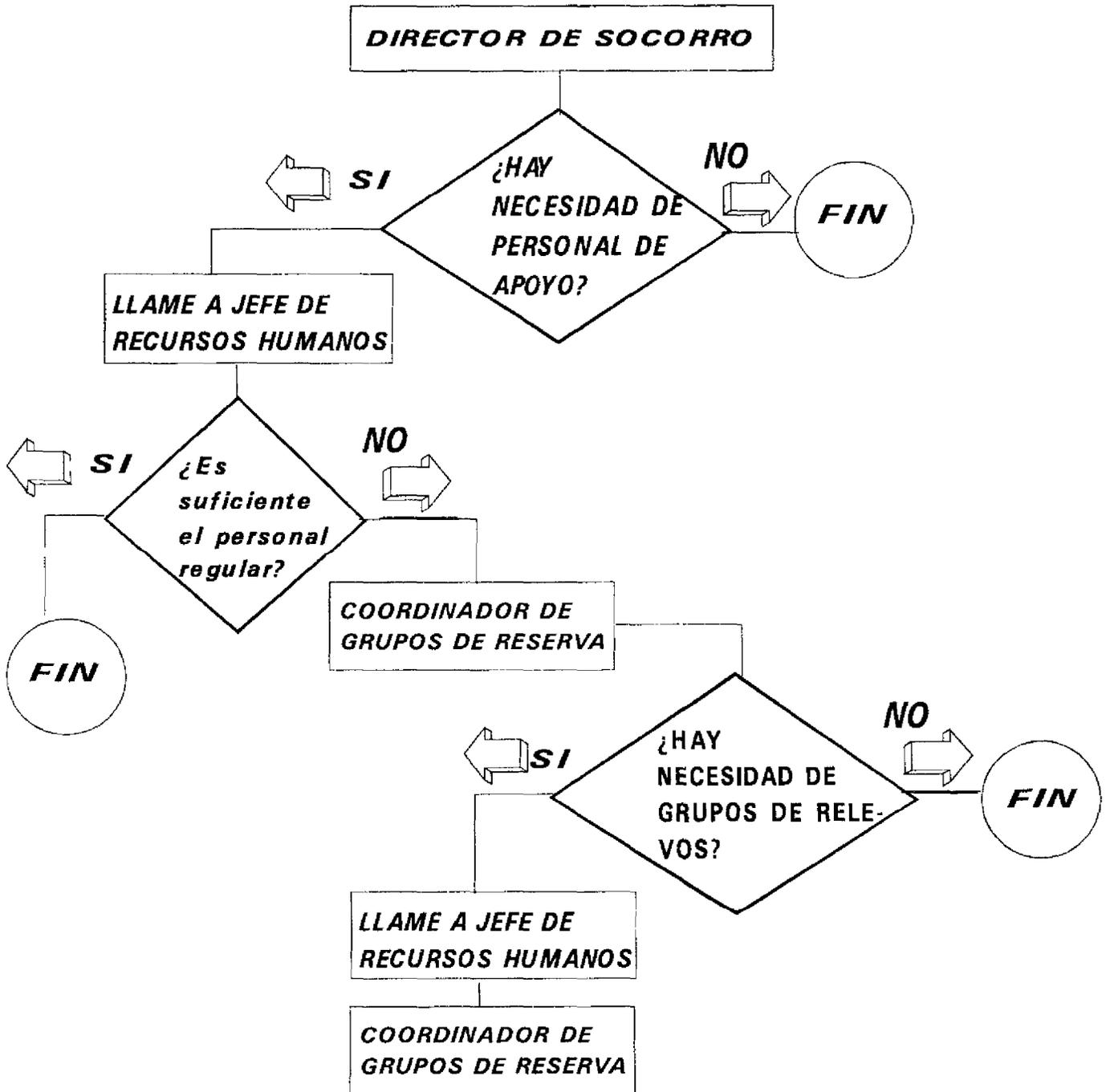
DURANTE EL DESASTRE



FLUJOGRAMA PARA MOVILIZACION DE RECURSOS HUMANOS.



PROTOCOLO DE MIEMBROS ACTIVOS Y RESERVA



BIBLIOGRAFIA

- * *MANUAL BÁSICO DE VOLUNTARIADO SOCIAL. Mario Espinoza Vergara, Edición II, 1984, San José, Costa Rica.*

- * *VOLUNTARIADO SERIE 3000. Cruz Roja Mexicana, 1990.*

- * *PERFIL DEL VOLUNTARIADO. Cruz Roja Salvadoreña, publicación del Departamento de Difusión. 1989. San Salvador, El Salvador.*

- * *PERSONALIDAD. Cruz Roja Salvadoreña, publicación Departamento de Difusión, 1989. San Salvador, El Salvador.*

- * *ALGUNOS CONCEPTOS DE ETICA. Cruz Roja Salvadoreña, publicación del Departamento de Difusión, 1990. San Salvador, El Salvador.*

- * *SOCORROS DE LA CRUZ ROJA EN CASOS DE DESASTRE. Federación Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja. Ginebra 1982.*

- * *RECOPIACION DE TRABAJOS. Reunión SERIE 3000, Miami, Florida, 1993.*

- * *LOS PRINCIPIOS DE LA CRUZ ROJA. Juan S. Pictet, Comité Internacional de la Cruz Roja. Ginebra, 1956.*