

# GUÍA METODOLÓGICA

## Programa de Formación Continua de Voluntariado



## **Introducción**

Esta guía metodológica está destinada a estructurar un programa de formación continua para voluntarios con el objetivo de convertirlos en agentes de cambio sostenibles. El programa incluye enseñanza en primeros auxilios psicológicos, primeros auxilios físicos, actividades lúdicas, y talleres comunicacionales y de liderazgo. Los voluntarios aplicarán lo aprendido en hospitales pediátricos y en la Fundación Cecilia Rivadeneira la cual trabaja para mejorar la calidad de vida de niños con cáncer y sus familias. La guía proporciona métodos de evaluación cualitativos e indicadores de participación para asegurar la efectividad del programa.

## **Objetivos del Programa**

- Desarrollar competencias en primeros auxilios psicológicos y físicos.
- Capacitar en la planificación y ejecución de actividades lúdicas.
- Fortalecer habilidades comunicacionales y de liderazgo.
- Asegurar la aplicación efectiva de habilidades en entornos reales.

## **Estructura del Programa**

El programa se organiza en módulos temáticos interrelacionados, cada uno con objetivos específicos y métodos de evaluación.

### **Módulo 1: Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)**

**Objetivo:** Capacitar a los voluntarios en el manejo de emergencias psicológicas y apoyo emocional.

#### **Contenido:**

- Introducción a los primeros auxilios psicológicos.
- Técnicas de escucha activa y empatía.
- Estrategias para el manejo del estrés.
- Identificación de signos de crisis emocional.

### **Métodos de Enseñanza:**

- Talleres Interactivos: Participación activa mediante discusiones y simulaciones.
- Role-Playing: Escenarios simulados para practicar respuestas.
- Estudios de Caso: Análisis de situaciones reales y discusión en grupo.

### **Evaluación:**

- Observación Directa: Evaluación cualitativa de la habilidad para aplicar técnicas en simulaciones y role-playing.
- Retroalimentación de Pares: Opiniones de otros voluntarios sobre la eficacia de las intervenciones.
- Encuestas de Autoevaluación: Reflexión personal sobre el manejo de situaciones.

### **Indicadores de Participación:**

- Asistencia y Puntualidad: Registro de asistencia a talleres y actividades.
- Participación Activa: Involucramiento en discusiones y simulaciones.

## **Módulo 2: Primeros Auxilios Físicos**

**Objetivo:** Proporcionar habilidades prácticas en el manejo de emergencias físicas.

### **Contenido:**

- Manejo de heridas, fracturas, quemaduras y otras emergencias físicas.
- Reanimación cardiopulmonar (RCP) y uso del desfibrilador.
- Procedimientos para intoxicaciones y reacciones alérgicas.

### **Métodos de Enseñanza:**

- Demostraciones Prácticas: Instrucción directa sobre técnicas y procedimientos.
- Simulaciones: Ejercicios prácticos con maniqués y simuladores.
- Videos Educativos: Material visual para complementar la formación teórica.

### **Evaluación:**

- Exámenes Prácticos: Evaluación de habilidades en simulaciones y maniobras de emergencia.
- Evaluación por Instructores: Comentarios y calificaciones por parte de los facilitadores.
- Certificación: Validación de competencias adquiridas a través de un examen final.

### **Indicadores de Participación:**

- Tasa de Aprendizaje: Resultados en pruebas y simulaciones.
- Aplicación en Prácticas: Desempeño en escenarios simulados y ejercicios de campo.

## **Módulo 3: Actividades Lúdicas**

**Objetivo:** Enseñar a diseñar y ejecutar actividades recreativas para niños.

### **Contenido:**

- Diseño de actividades lúdicas adaptadas a diferentes edades y necesidades.
- Técnicas para facilitar la participación y el disfrute de los niños.

- Evaluación del impacto de las actividades en el bienestar de los niños.

#### **Métodos de Enseñanza:**

- Talleres Creativos: Diseño y planificación de actividades en grupo.
- Simulaciones: Ejecución de actividades lúdicas con retroalimentación inmediata.
- Estudios de Caso: Análisis de la efectividad de actividades previas.

#### **Evaluación:**

- Observación y Feedback: Evaluación cualitativa de la ejecución y respuesta de los niños.
- Encuestas de Satisfacción: Opiniones de los niños y sus cuidadores.
- Reflexión Personal: Evaluación del impacto percibido de las actividades.

#### **Indicadores de Participación:**

- Número y Calidad de Actividades Desarrolladas: Cantidad y eficacia de las actividades realizadas.
- Interacción con Niños: Nivel de participación y disfrute de los niños en las actividades.

### **Módulo 4: Talleres Comunicacionales y de Liderazgo**

**Objetivo:** Desarrollar habilidades en comunicación efectiva y liderazgo.

#### **Contenido:**

- Técnicas de comunicación y escucha activa.
- Estrategias para motivar y liderar equipos.
- Gestión de conflictos y toma de decisiones.

### **Métodos de Enseñanza:**

- Dinámicas de Grupo: Ejercicios interactivos para desarrollar habilidades de liderazgo.
- Role-Playing: Simulaciones para practicar habilidades comunicacionales.
- Estudios de Caso y Análisis: Revisión de ejemplos reales y discusión en grupo.

### **Evaluación:**

- Observación Directa: Evaluación cualitativa del desempeño en dinámicas y simulaciones.
- Retroalimentación de Pares y Facilitadores: Comentarios de compañeros y líderes.
- Evaluación 360 Grados: Recopilación de feedback de diferentes perspectivas.
- Indicadores de Participación:
- Desempeño en Dinámicas: Nivel de participación y efectividad en ejercicios de grupo.
- Evaluación de Habilidades de Liderazgo: Resultados en la gestión de equipos y actividades.

### **Implementación en el Campo**

#### **1. Preparación:**

- Coordinar con las instituciones (hospitales y fundaciones) para adaptar las actividades a sus necesidades.
- Definir objetivos claros y expectativas para cada activación.

## **2. Ejecución:**

- Aplicar los conocimientos adquiridos en entornos reales.
- Supervisar la implementación de actividades y el desempeño de los voluntarios.

## **3. Evaluación Continua:**

- Recolectar feedback de participantes y profesionales de las instituciones.
- Realizar reuniones de evaluación y ajuste del programa según las necesidades.

## **4. Sostenibilidad:**

- Promover la autoevaluación y el desarrollo continuo entre los voluntarios.
- Establecer un sistema de apoyo y mentoría para la mejora continua.

### **Conclusión hasta finalizar la primera parte de la guía**

Este programa de formación continua está diseñado para desarrollar y aplicar habilidades críticas en un contexto real. Los métodos de evaluación cualitativos e indicadores de participación proporcionan un marco para medir la efectividad del programa y asegurar que los voluntarios se conviertan en agentes de cambio sostenibles. La implementación efectiva de esta guía garantizará una formación integral y la capacidad de hacer una diferencia significativa en la vida de los niños y las comunidades a las que sirven.



---

# POLÍTICA DE VOLUNTARIADO

---

## **Introducción**

La fundación Cecilia Rivadeneira nace en el año 2004 como un emprendimiento para transformar la vida de los niños, niñas y adolescentes ecuatorianos diagnosticados con cáncer y sus familias. Es una labor integral que trabaja en todos los frentes que afectan el entorno de los niños, niñas y adolescentes. Busca construir una sociedad de conciencia social, donde los beneficiarios de cada acción son al mismo tiempo actores de su propio desarrollo, para que el resultado sea multiplicador y el impacto positivo tenga un alcance profundo en las familias afectadas por el cáncer infantil.

Para la Fundación Cecilia Rivadeneira trabaja a través de cuatro ejes de acción: Investigación, salud emocional, educación y empoderamiento económico. Trabajo para el cual el voluntariado es pilar fundamental, pues son quienes dan soporte y acompañamiento tanto a los niños como al equipo administrativo. Comprendiendo que el trabajo del voluntariado es una labor libre, responsable y necesaria para la formación de una mejor sociedad.

El objetivo de la presente política es orientar el servicio voluntario en la Fundación Cecilia Rivadeneira hacia la implementación de los programas de la misma; así como en coherencia con la misión, principios y valores de la organización y los estándares éticos recogidos en nuestro “Código de Conducta”.

**La Fundación Cecilia Rivadeneira ha desarrollado esta política con el fin de:**

- Reforzar la importancia del voluntariado en consecución de la misión de la Fundación Cecilia Rivadeneira y por ende en el logro de las metas previstas por la institución.

- Definir los valores y las actitudes básicas del voluntariado para cumplir con los estándares éticos recogidos en nuestro “Código de Conducta”.
- Establecer los fundamentos del servicio voluntario en la Fundación Cecilia Rivadeneira.

### **Nuestra Misión:**

Transformar la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes diagnosticados con cáncer y sus familias en el Ecuador a través de nuestros cuatro ejes de acción:

- Investigación
- Educación
- Salud Emocional
- Emprendimiento

### **Nuestra visión:**

Ser una organización social referente en el cuidado de niños, niñas y sus familias en el Ecuador en un ámbito que va más allá de la ciencia y la tecnología.

### **Nuestros valores y principios:**

#### **Humanidad:**

Proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y la paz duradera entre todos los pueblos.

#### **Imparcialidad:**

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político.

## **Valores del voluntariado:**

### **Gratuidad:**

No tan solo de interés económico, también se trata de gratuidad personal: liberarse de ambiciones, protagonismos u otros intereses basados en el reconocimiento público. Tiene que ser una acción desde el anonimato. La recompensa del voluntariado está en el mismo servicio a la comunidad y en las relaciones interpersonales que implica el trabajo en equipo.

### **Compromiso:**

Hacia el otro y con la sociedad. Un compromiso que se basa en los principios de la solidaridad.

### **Participación cívica:**

En la sociedad como sentimiento de implicación social, de deber cívico hacia la comunidad desde una perspectiva de pluralidad donde caben diferentes ideologías, actitudes y campos de intervención.

### **Ayuda:**

Donde lo más importante, más que su propia acción voluntaria, es la actitud de ayuda y apoyo a los demás.

### **Disfrute:**

Ya que la acción voluntaria es escogida libremente también tiene que ser disfrutada, tiene que gustarle, no tiene que ser un sacrificio.

### **Definición del voluntariado:**

El voluntariado se distingue de otros agentes sociales porque ha realizado una opción libre, desde la solidaridad y la gratuidad, por una sociedad más justa y solidaria. La diversidad, la pluralidad y la amplitud del sector no lucrativo implican que el fundamento del voluntariado resida en los valores.

La enseñanza y el aprendizaje de valores constituyen un eje central en la formación del voluntariado actual por las siguientes razones, entre otras:

No es prudente esperar un comportamiento voluntario solidario y altruista, si al mismo tiempo no están presentes otros valores: justicia, dignidad humana, promoción del otro.

Es necesario que el voluntariado no solo sea capaz de dar respuesta a los problemas sociales planteados, sino también a los que se le pueda plantear en el futuro. La respuesta inmediata, puntual o aislada, queda o puede quedar atrapada en el tiempo y a un contexto determinado. Se necesita, más bien, aprender actitudes y apropiarse de valores que impulsen la búsqueda permanente de nuevas formas de responder a los nuevos escenarios de acción voluntaria. No hay que olvidar que la acción del nuevo voluntariado está llamada a ser una acción profundamente transformadora, en constante búsqueda de emancipación personal y comunitaria.

### **Fundamentos del voluntariado**

La solidaridad como valor es algo que nos atrae, lo vemos como algo valioso e importante. Si bien todos entendemos la palabra solidaridad porque hoy en día se utiliza de forma generalizada, también se constata un abuso del término. Podemos consultar diversas perspectivas más académicas, pero para el voluntariado es necesario tener en cuenta estos elementos que pueden considerarse constitutivos.

- La solidaridad tiene un elemento de empatía, en el sentido que implica ponerse en el lugar del otro, de aquel que necesita nuestra colaboración. Huir de actitudes que interpretan la solidaridad desde una perspectiva asistencialistas.
- La universalización, es decir, cualquier persona, es merecedora de nuestra ayuda y del reconocimiento que requiere.

### **Derechos del voluntario:**

- Recibir formación, capacitación e información adecuada para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones como voluntario/a directo.
- Participar en los programas, actividades y servicios de la FCR apropiadas a su edad, capacitación y aptitudes.
- Recibir de acuerdo con sus méritos los estímulos, incentivos y reconocimientos personales o de grupos.
- Expresar con el debido respeto sus ideas, inquietudes, sugerencias, críticas o necesidades.
- Recibir los recursos necesarios y disponibles para el desempeño eficiente y seguro de su actividad y sus funciones.
- Ser protegido en su salud y bienestar, cuando actuando en servicios propios de la institución, debidamente autorizados por sus directivas, sufra algún percance que lesione su integridad física o mental, conforme al cumplimiento de las normas.
- Recibir alimentación, transporte y/o alojamiento, para la participación en servicios o actividades en que sea necesario, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida la Junta Directiva de la FCR.
- Ser designado para representar a la institución según el perfil requerido a nivel nacional e internacional.

- Retirarse de la agrupación cuando lo desee o considere pertinente.
- Solicitar información sobre las ejecutorias realizadas en la agrupación, sobre procesos disciplinarios que lo afecten en forma directa.

### **Deberes del voluntariado:**

- Conocer y cumplir los Principios Fundamentales de la FCR
- Hacer de su trabajo voluntario un elemento de desarrollo personal.
- Mantener mutua consideración y respeto en su trabajo con los compañeros, directivos y beneficiarios.
- Cumplir adecuadamente las tareas que le sean encomendadas en desarrollo de los Principios y objetivos de la institución, de acuerdo con sus capacidades, conocimientos, tiempo disponible y responsabilidades aceptadas.
- Asumir sus propias limitaciones y dificultades actuando de manera que no comprometa su propia seguridad, la de sus compañeros/as o de terceros.
- Responder ante las directivas por el desempeño de sus funciones.
- Cuidar y conservar los electos que se pongan a su cargo y responsabilidad, y velar por el cuidado de los bienes, elementos y dotación de la agrupación y la institución.
- Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el nombre de la institución.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos para participar en los cursos de capacitación básica y educación continua, de acuerdo con las normas establecidas.
- Suministrar oportunamente y por escrito la información pertinente para su hoja de vida y sobre cambios de residencia.

- Abstenerse de portar armas blancas, de fuego o cualquier otra que pueda causar lesión en acciones de la institución o afectar su integridad y la de sus compañeros.

## **Sistema de voluntariado MEMO**

MEMO es sinónimo de transparencia, entrega, lucha y alegría, características de Guillermo Núñez del Arco quien fue diagnosticado con un linfoma No Hopkins. Su ejemplo de vida y forma de llevar su enfermedad fue razón para adoptar su sobrenombre y llamar así a nuestro programa.

### **Tipos de voluntariado**

#### **Brigadista:**

El voluntario que se une a una brigada es aquel que junto al grupo reune una vez al mes para realizar distintas actividades. Siendo guiados por un líder, quien se encarga de organizar al grupo y sus actividades.

Quien realice su voluntariado como brigadista deberá formarse en los programas previstos por la institución y certificarse del mismo. De la misma manera, este voluntario no podrá faltar más de tres veces a su jornada prevista.

#### **Puntual:**

El voluntario puntual es aquel que por falta de tiempo no puede asistir a actividades continuas de la fundación, interviene en actividades puntuales, siempre y cuando haya disponibilidad.

Las actividades en las que se involucra son las mismas que cualquier voluntario/a y debe asistir por lo menos a tres actividades anuales. Este voluntario puede asistir al programa de formación.

**CAS:**

El voluntario CAS es un voluntario menor de edad, estudiante que colegio que debe realizar sus horas de vinculación con la comunidad. Este voluntario asiste a las actividades designadas por el coordinador de voluntariado, ya sean activaciones, actividades con beneficiarios u administrativos y es el coordinador, quien debe realizar el seguimiento de participación en sus horas y entrega de certificados.

**PASEC:**

El voluntario PASEC es un estudiante de la USFQ que debe realizar sus horas de la materia PASEC en apoyo a la comunidad. Este voluntario asiste únicamente a las actividades con NNA y otros voluntarios, así como activaciones. Esto debido al reglamento de la materia PASEC de la USFQ. El coordinador de voluntariado es quien designa las actividades, horarios y certificados entregados al voluntario.

**Vinculación con la Comunidad:**

Voluntarios de universidad que necesitan cumplir sus horas de vinculación con la comunidad. Este voluntario asiste a las actividades designadas por la coordinación de voluntariado, ya sea con los beneficiarios, apoyo hacia otras áreas administrativas o en apoyo hacia el emprendimiento “Cecilia Café y Lunch”. El coordinador de voluntariado es quien designa tanto actividades como horarios y certificados entregados al voluntario.

**Prácticas Profesionales:**

Estudiantes de los últimos semestres de universidad, que necesitan cumplir sus horas de práctica. Si bien coordinación de voluntariado, podría realizar el acercamiento, el cumplimiento de sus horas depende de la coordinación con quien se realice la práctica.

### **Voluntariado Profesional:**

Aquel voluntario que comparta con la misión, visión y valores de la Fundación Cecilia Rivadeneira y desee colaborar con sus conocimientos profesionales así como con su tiempo en apoyo a las áreas administrativas, entendiendo que no recibirá ningún tipo de remuneración económica, pero que podrá recibir conteo de sus horas así como certificados o cartas si así lo requiera. Si bien este voluntario deberá cumplir con los procesos de formación e integración a la fundación, es responsabilidad del coordinador al cual apoye, que este se encuentre activo, proactivo e informado en cuanto a la Fundación Cecilia Rivadeneira.

### **¿Cómo funciona el sistema de voluntariado Memo?**

#### **Captación:**

La fundación acoge voluntarios desde diferentes ámbitos. Se realiza charlas de sensibilización y educativas en colegios, universidades y empresas, espacios de encuentro del cual llegan nuevos voluntarios. El uso de medios y redes sociales son otra manera de atraer nuevos voluntarios, así como el boca a boca, pues voluntarios traen a más amigos para que sean nuevos voluntarios.

#### **Formación:**

El proceso de formación del voluntario inicia con la inducción, este es el primer encuentro del voluntario con la Fundación Cecilia Rivadeneira, la enfermedad con la que trabajábamos, el tipo de población y los programas en los cuales acude el voluntario.

El voluntario continuará su formación a través de diferentes programas y talleres, tales como el programa de formación continua, talleres de formación en actividades lúdicas, gestión de desarrollo, habilidades, primeros auxilios, primeros auxilios psicológicos, entre otros.

### **Programas:**

El voluntario asiste a los programas generados por la fundación después de su inducción, pasando por una activación (actividad de encuentro con la fundación, no necesariamente con los beneficiarios), accede entonces a los diferentes programas, ya sea con su brigada o solos en caso de ser puntuales.

### **Retroalimentación:**

Tras finalizar cada actividad, se realiza un proceso de retroalimentación dado de manera grupal, sobre la actividad realizada, tanto en rendimiento como en sentimiento. Esta retroalimentación se hace de manera mutua, es decir un voluntario expresa como se vio a si mismo y a sus pares y posteriormente, la retroalimentación es recibida por parte del líder de la actividad (ya sea el líder de brigada o coordinador de voluntariado).

## **Herramientas de apoyo para voluntarios**

### **Inducciones:**

Las inducciones son el primer acercamiento del futuro voluntario con la fundación, en este espacio de formación el aspirante a voluntario recibe información necesaria para realizar sus actividades dentro de la organización. Esta inducción es generalmente impartida por la coordinación de voluntariado, en las fechas previstas, en el lugar programado. Sin embargo, cualquier miembro de la organización podrá realizar la inducción en caso de ser necesario, sobre todo en caso de prácticas profesionales y voluntariado profesional. Estas inducciones, deberán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de cada área.

### **Planificaciones:**

Las planificaciones son formatos presentados por parte de la fundación, que permite al voluntario llevar las actividades de manera organizada y clara, para tener un mejor desarrollo de la misma, así como un mejor impacto.

### **Evaluaciones / Retroalimentaciones:**

Las evaluaciones y retroalimentaciones son formatos presentados por parte de la fundación, que permite al voluntario obtener una evaluación de lo aplicado en la actividad con los niños. Estas evaluaciones le permiten al voluntario entender sus puntos a mejorar y al coordinador, comprender cómo se desenvuelven los voluntarios para realizar más procesos de formación y apoyo.

Esto se da a través de un camino que si bien parte de una motivación personal en búsqueda de la satisfacción, termina con la conversión a embajadores.

### **Camino de voluntario**

#### **1. Motivación Personal:**

Los aspirantes al voluntariado se sienten impulsados por un deseo profundo de contribuir positivamente a la vida de los demás, especialmente en el entorno hospitalario y educativo.

#### **2. Contacto Inicial:**

Los interesados se ponen en contacto con la Fundación Cecilia Rivadeneira para obtener información sobre el voluntariado y expresar su interés en participar.

### **3. Selección y Aplicación:**

Los candidatos completan una solicitud formal y realizan una entrevista para evaluar su idoneidad, motivación y habilidades.

### **4. Inducción:**

Los nuevos voluntarios participan en una sesión de inducción que les proporciona una visión general de la Fundación, sus valores, y el rol que desempeñarán. También se les presentan los procedimientos y expectativas.

### **5. Formación Inicial:**

Reciben una formación especializada que incluye técnicas de intervención lúdica y pedagógica, así como habilidades para interactuar con pacientes y niños en el entorno hospitalario y en la escuela granja.

### **6. Actividades Lúdico-Pedagógicas:**

Los voluntarios comienzan a llevar a cabo actividades diseñadas para el desarrollo emocional y educativo de los niños en hospitales y en la escuela granja, aplicando lo aprendido durante la formación.

### **7. Evaluación y Apoyo Continuo:**

A lo largo de su periodo de voluntariado, reciben retroalimentación y apoyo continuo para garantizar la efectividad de sus actividades y su bienestar.

### **8. Finalización del Proceso Activo:**

Al completar su tiempo activo como voluntarios, se lleva a cabo una evaluación final y se les reconoce formalmente por su contribución.

## **9. Conversión a Embajadores:**

Los voluntarios que concluyen su proceso activo son invitados a convertirse en embajadores de la causa, promoviendo la misión de la Fundación en eventos comunitarios, redes sociales y otros espacios, siempre reconociendo y valorando la labor voluntaria realizada dentro de la organización.

Este camino asegura una integración efectiva de los voluntarios, apoyando su desarrollo y maximizando su impacto en la comunidad que sirven.