



Creación de un mecanismo nacional de preparación y respuesta a desastres

Directrices para las
Sociedades Nacionales



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

Estrategia 2020

La Estrategia 2020 expresa la determinación colectiva de la Federación Internacional de abordar los grandes retos que la humanidad enfrentará en la próxima década. Orientada hacia las necesidades y vulnerabilidades particulares de las diversas comunidades en las que trabajamos y guiada por los derechos y las libertades inherentes a todas las personas, esta estrategia tiene por objeto beneficiar a todas las personas que acuden a la Cruz Roja y la Media Luna Roja y ayudarles a construir un mundo más humano, digno y pacífico.

En los 10 próximos años, la FICR se centrará colectivamente en lograr los objetivos estratégicos que siguen.

1. Salvar vidas, proteger los medios de sustento y apoyar la recuperación después de desastres y crisis.
2. Posibilitar una vida sana y segura.
3. Promover la inclusión social y una cultura de no violencia y paz.

© Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja,

Está autorizado citar, copiar, traducir a otros idiomas o adaptar a las necesidades locales cualquier parte de esta publicación sin necesidad de solicitar previamente la aprobación del Comité Internacional de la Cruz Roja o de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, siempre que se indique la fuente de manera expresa e inequívoca.

Foto de portada: Lars Bertelsen/Cruz Roja Danesa

2010

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

Apartado Postal 372
CH-1211 Ginebra 19
Suiza
Teléfono: +41 22 730 4222
Telefax: +41 22 733 0395
Correo electrónico: secretariat@ifrc.org
Sitio web: www.ifrc.org

Índice

Siglas	2
Introducción	3
1 - Introducción	6
1.1 Vinculación del mecanismo con las prioridades globales	6
1.2 Registro de la decisión de apoyar el mecanismo	7
1.3 Definición de prioridades y asignación de recursos	9
2 - Preparación de la implementación	13
2.1 Conocimiento de la Sociedad Nacional y su contexto más amplio	13
2.2 Aceptación de la necesidad de contar con el mecanismo	14
2.3 Vinculación del mecanismo con las operaciones existentes	16
2.4 Incorporación de la política en la estrategia y la planificación	16
2.5 Planificación de la implementación y la sostenibilidad	19
3 - Implementación del mecanismo	22
3.1 Procedimientos de contratación	22
3.2 Fortalecimiento de la capacidad	23
3.3 Medios de asegurar un despliegue efectivo	25
3.4 Coordinación de las operaciones con otras actividades de respuesta internacional	27
3.5 Integración de los equipos operativos en las operaciones existentes	28
3.6 Seguimiento y evaluación	31
3.7 Formas de garantizar la continuidad y la sostenibilidad	32
Estudios de casos	
Estudio de caso 1 La crisis de PDI 2008-2009 en Pakistán – Trabajo en equipo durante la respuesta a desastres	10
Estudio de caso 2 Equipos de respuesta a desastres – Parte del plan de contingencia	17
Estudio de caso 3 Equipos nacionales de intervención – Una solución focalizada	20
Estudio de caso 4 Equipos nacionales de intervención – Responder rápido para cimentar la capacidad local	31
Otras referencias	35
Anexos	37
Anexo 1 – Funciones y tareas	37
Cuadro 1.1 Políticas y mecanismos nacionales de GD	37
Cuadro 1.2 Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD	39
Cuadro 1.3 El mecanismo	41
Cuadro 1.4 Temas básicos o fundamentales	43
Anexo 2 – Elaboración del programa de formación básica	49
Cuadro 2.1 Políticas y mecanismos nacionales de GD	52
Cuadro 2.2 Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD	53
Cuadro 2.3 El mecanismo	55
Cuadro 2.4 Temas básicos o fundamentales	57

Siglas

AVC	Análisis de vulnerabilidad y capacidad
CICR	Comité Internacional de la Cruz Roja
DIPECHO	Programa de preparación para desastres de ECHO (UE)
DFID	Departamento para el Desarrollo Internacional del Gobierno del Reino Unido
DMIS	Sistema de Información para la Gestión en Casos de Desastre
DREF	Fondo de Reserva para el Socorro en Casos de Desastre
EIF	Equipo de Intervención de las Filiales
ENI	Equipo Nacional de Intervención
ERI	Equipo Regional de Intervención
ERU	Unidad de Intervención de Urgencia
FACT	Equipo de Evaluación y Coordinación sobre el Terreno
FICR	Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
GD	Gestión de desastres
Grupo de especialistas en RCF	Grupo internacional de especialistas en RCF del CICR y Sociedades Nacionales
MOU	Memorando de entendimiento
ONG	Organización no gubernamental
POE	Procedimiento operativo estándar
RCF	Restablecimiento del contacto entre familiares
RRD	Reducción del riesgo de desastres
SN	Sociedad Nacional
SNA	Sociedad Nacional asociada
SNBP	Sociedad Nacional bien preparada
URL	Unidad Regional de Logística

Introducción

La presente publicación contiene un conjunto de directrices prácticas para ayudar a las Sociedades Nacionales a establecer procedimientos, sistemas y equipos, así como a capacitar a quienes participan en la preparación y respuesta a desastres. Cabe señalar que en estas directrices se reconoce que aunque sea primordial y principalmente local, la respuesta se inserta en el ámbito de la solidaridad mundial del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (de aquí en adelante, el Movimiento).

Guiándose por estas directrices, las Sociedades Nacionales se desenvolverán mejor en lo que respecta a:

- ampliar su capacidad de preparación y respuesta a desastres,
- asegurar que su labor se ajuste a las normas mundiales en materia de preparación y respuesta a desastres y
- coordinar sus enfoques con otras Sociedades Nacionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) u ambas.

¿En qué consisten las directrices?

La finalidad de estas directrices es ayudar a las Sociedades Nacionales para que lleven a cabo con conocimiento de causa, independencia y responsabilidad, acciones humanitarias que se ajusten a las normas aceptadas internacionalmente, ya sea dentro o fuera del Movimiento. Se trata de una propuesta y una herramienta de orientación para que las políticas, los manuales y otras directrices existentes se concreten en una verdadera acción de preparación y respuesta a desastres.

Las directrices se establecieron teniendo presente los objetivos de capacitación de las Sociedades Nacionales que se indican a continuación.

- Contribuir a coordinar nuestros sistemas nacionales y globales (trabajando en un sistema integrado que vaya del plano local al plano mundial y propicie, entre otros, la Agenda Global y la Estrategia 2020).
- Alentar y facilitar el rol de liderazgo de las Sociedades Nacionales en el marco de los mecanismos nacionales de preparación y respuesta.
- Mejorar la calidad y la responsabilidad en la esfera de la preparación y respuesta a desastres, incluidos indicadores, normas mínimas, herramientas y referencias.
- Aprender de la experiencia ajena y saber aprovecharla.
- Capacitar a las Sociedades Nacionales para que sean más creativas e innovadoras en la gestión de desastres (GD) dentro de un marco reconocido.

¿A quién están destinadas?

Al personal y los voluntarios de las Sociedades Nacionales que se ocupan de preparación y respuesta a desastres a escala nacional. Han de utilizarse teniendo en cuenta el contexto y la situación nacionales en términos de necesidades, riesgos, vulnerabilidades y capacidades, tanto de la Sociedad Nacional como de los damnificados por desastres.

Para que estas directrices cumplan con su cometido y que las recomendaciones puedan ponerse en práctica, es indispensable contar con el empeño y la voluntad política de los integrantes de la dirección, los órganos de gobierno y las instancias decisorias de la Sociedad Nacional, así como disponer de una dotación de personal operativo que haya sido debidamente contratado y capacitado. Cada Sociedad Nacional determinará qué corresponde mejor a su propio contexto. Aun así, es importante que los dirigentes de más alto rango apoyen la adhesión a las directrices globales.

¿Cómo se establecieron?

La primera versión se redactó tras seis meses de consultas entre septiembre de 2006 y marzo de 2007. El proceso incluyó el examen y análisis de más de 100 documentos junto con un amplio proceso participativo que abarcó consultas y entrevistas con casi 50 miembros del personal y delegados de reducción del riesgo y gestión de desastres de la Secretaría de Ginebra de la FICR y más de 25 Sociedades Nacionales. El equipo también celebró consultas con otras organizaciones humanitarias que tienen experiencia en preparación y respuesta a desastres, cuyas directrices se tuvieron en cuenta cuando procedía.

Casi todos aquellos que fueron consultados estuvieron de acuerdo con los temas y cuestiones principales, lo que permitió redactar y modelar directrices acordes con las necesidades, expectativas y recomendaciones de la mayoría.

¿Cómo deberían utilizarse?

La presente publicación se estructuró como un recurso práctico que sirva de guía en el proceso de crear un mecanismo nacional de preparación y respuesta a desastres (de aquí en adelante, el mecanismo). El lector puede utilizarla como modelo detallado a seguir paso a paso en situaciones concretas, o bien, como referencia de carácter general. También puede ser útil como documento de apoyo con fines de financiación.

Estas directrices fueron redactadas de manera que sean pertinentes en todas partes, pero es importante que se utilicen con criterio, pues puede darse que determinadas circunstancias requieran un enfoque distinto al que se propone. Más que de una política, se trata de recomendaciones, por lo cual, no son obligatorias ni pueden servir de referencia para sancionar a algún componente del Movimiento.

Esta guía contiene los siguientes elementos de ayuda:

- secciones con una reseña general del tema tratado y orientación sobre los puntos clave;
- un apartado de consejos prácticos sobre la aplicación de las directrices;
- una lista de preguntas de verificación para adaptar las directrices a la propia situación,
- estudios de casos que ofrecen la oportunidad de aprender de la experiencia de otras Sociedades Nacionales y
- una detallada lista de referencias.

Estructura y contenido

Siglas de varios términos utilizados a lo largo de la publicación.

La presente introducción en la que se explica en qué consisten las directrices, a quién están destinadas, cómo se prepararon y cómo utilizarlas.

La Sección 1 trata del desarrollo de la voluntad política en la Sociedad Nacional para crear el mecanismo vinculándolo con las prioridades globales; la decisión de establecerlo y apoyarlo y, por último, la manera de definir la orientación general y la consiguiente asignación de recursos.

La Sección 2 versa sobre las tareas que conlleva asegurar que las condiciones estén dadas para crear el mecanismo, lo que en primer lugar implica que la totalidad del personal y los voluntarios conozca bien la Sociedad Nacional y su contexto más amplio y acepte la necesidad de contar con el mecanismo. También implica vincular este último con las operaciones existentes incorporando esa política en la estrategia y la planificación, así como planificar la implementación y la sostenibilidad.

La Sección 3 es un esbozo de las principales etapas de implementación del mecanismo que conlleva establecer procedimientos efectivos de contratación, capacitación y despliegue de alta calidad; coordinar las operaciones con otras actividades de respuesta internacional; incorporar los equipos del mecanismo en las operaciones existentes, proceder al seguimiento y la evaluación, así como garantizar la continuidad y la sostenibilidad.

El Anexo 1 es una indicación de las funciones y tareas concretas del personal de distintos niveles y los voluntarios de la Sociedad Nacional. Este cuadro resulta útil para entender mejor los indicadores de la guía y definir los objetivos de aprendizaje y las metas de capacitación de la Sociedad Nacional.

El Anexo 2 consta de cuatro cuadros de referencia sobre capacitación, formación y aprendizaje que se centran en los equipos operativos y contienen recomendaciones sobre la elaboración del programa de aprendizaje, así como sugerencias sobre los temas a incluir en el plan de formación básica.

1

Desarrollo de la voluntad política

La primera etapa de la creación del mecanismo consiste en desarrollar la voluntad política de establecerlo. Esa decisión debe contar con el apoyo de los dirigentes de más alto nivel de la Sociedad Nacional en cuestión. En esta sección se abordan los temas siguientes:

- vinculación del mecanismo con las prioridades globales,
- registro de la decisión de apoyar el mecanismo y
- definición de prioridades y asignación de recursos.

1.1 Vinculación del mecanismo con las prioridades globales

El primer paso del desarrollo de la voluntad política en lo que respecta a la creación del mecanismo reside en que los principales dirigentes de la Sociedad Nacional lo acepten y demuestren en qué forma se relacionará con las políticas y estrategias globales de la Federación Internacional (FICR) y los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (de aquí en adelante, los Principios fundamentales).

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- los dirigentes de la Secretaría de la FICR y la Sociedad Nacional hayan considerado y adoptado el enfoque que se aplicará al mecanismo;
- los dirigentes de la Sociedad Nacional estén dispuestos a participar en el proceso nacional de preparación y respuesta a desastres;
- gerentes, directores y decididores sepan explicar cómo opera su Sociedad Nacional cuando sobrevienen desastres, cuáles son las actividades clave en materia de preparación y cómo se vincularán con las estrategias y políticas globales de la FICR y los Principios fundamentales, y
- los dirigentes de la Secretaría de la FICR y la Sociedad Nacional hayan considerado y se hayan puesto de acuerdo acerca del apoyo que la Secretaría prestará a la Sociedad Nacional en materia de preparación y respuesta.

Conocer las políticas, estrategias, directrices y herramientas de la FICR

La Secretaría, la representación nacional y/o la representación regional de la FICR pueden desempeñar un papel clave en comunicar las principales políticas, estrategias y herramientas de preparación y respuesta a desastres –sobre todo a dirigentes y ejecutivos de la Sociedad Nacional– y asegurar que las personas en cuestión las hayan entendido bien.

Se dieron algunos casos en que los dirigentes de la Sociedad Nacional (así como los cuadros superiores, los cuadros medios y el personal) desconocían la existencia de políticas, directrices y reglamentos adoptados en el plano internacional o se vieron en la imposibilidad de aplicarlos correctamente debido a la falta de claridad y comprensión del carácter vinculante de los mismos.

De ahí que convenga promover y facilitar un foro permanente de intercambio y análisis de la información. La experiencia muestra que esto último ayuda a crear un ambiente de confianza que propicia un diálogo abierto en el que se plantean reservas, inquietudes y divergencias para luego aunar esfuerzos en la búsqueda de soluciones. Estos foros contribuyeron a que Sociedades Nacionales y delegados llegaran a una comprensión común del funcionamiento del Movimiento como sistema que va del plano local al plano mundial.

Entablar una buena relación con la Secretaría de la FICR

Desde el principio del proceso, es preciso definir claramente las respectivas funciones de la Sociedad Nacional y la Secretaría. Ambas partes tienen que decidir de común acuerdo qué tipo de servicios prestará la segunda a la primera (por ejemplo, asesoría técnica, apoyo financiero, apoyo político, intercesión o ejercicio de presiones) y con qué frecuencia. A su vez, la Sociedad Nacional debe explicar a todos sus asociados, incluida la Secretaría, el alcance de su voluntad, su grado de compromiso y sus formas de participación.

En esa primera etapa, la Sociedad Nacional también puede definir las funciones y los términos relativos a su cooperación con actores clave como Sociedades Nacionales de países vecinos, Sociedades Nacionales asociadas (SNA), el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), instituciones estatales, organizaciones del sector empresarial y organizaciones no gubernamentales (ONG), tanto nacionales como internacionales.

Consejo: Para no incurrir en gastos excesivos y evitar al personal una sobrecarga de reuniones, conviene prever estos foros junto con otras reuniones nacionales o regionales en las cuales hayan aceptado participar las personas competentes de la Sociedad Nacional.

Preguntas de verificación

- ¿Organizamos foros para difundir y compartir información?
- ¿Invitamos a los actores clave a participar en esos foros?
- ¿Confiamos en que creando o reforzando el mecanismo, nuestra capacidad de preparación y respuesta a desastres se ampliará tal como lo necesitamos?
- ¿Sentimos que formamos parte de un sistema más amplio que requiere coordinación y normas mínimas de calidad?
- ¿Cómo podemos beneficiarnos de la labor conjunta con otras instituciones y componentes del Movimiento? Por ejemplo, representaciones nacionales, representaciones regionales y el CICR.
- ¿Estamos dispuestos a comprometernos en procesos sostenibles y a largo plazo?

1.2 Registro de la decisión de apoyar el mecanismo

El paso siguiente del desarrollo de la voluntad política consiste en que los dirigentes de la Sociedad Nacional registren la decisión por la que aceptan crear el mecanismo y prestar el apoyo operativo que haga falta.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- la junta de gobierno u otro órgano similar de la Sociedad Nacional se haya reunido y decidido oficialmente crear y apoyar el mecanismo,

- esa decisión se haya registrado oficialmente, conforme a los procedimientos internos de la Sociedad Nacional, y
- el personal y los voluntarios competentes hayan sido consultados y debidamente informados antes de que esa decisión fuera adoptada y registrada.

Medios de asegurarse que la decisión sea independiente y se haya tomado con conocimiento de causa y visión a largo plazo

Antes de tomar la decisión de establecer el mecanismo, los dirigentes de la Sociedad Nacional han de analizar minuciosamente el contexto de esta última, así como sus necesidades y capacidades. Ese análisis debe fundarse en información de calidad que permita a los decididores sopesar los pro y los contra de la creación del mecanismo. Lo ideal es que la decisión se tome en forma independiente y después de proceder a un análisis interno en la Sociedad Nacional para que todas las personas competentes la hagan suya.

También es importante considerar detenidamente las repercusiones que tendrá en programas, intereses, calendarios y precondiciones externas, por lo cual, nunca debería ser una decisión impuesta. Habitualmente, esos procesos llevan tiempo, pues la Sociedad Nacional ha de sentirse cómoda y confiar en la decisión que se tome. Además, los dirigentes de la Sociedad Nacional deben tener claro que esa decisión conlleva una visión, un compromiso y una responsabilización a largo plazo que incidirán en los actuales y futuros recursos institucionales.

Participación de los principales actores en el proceso decisorio

Aunque las decisiones formales incumben a los órganos de gobierno, éstos deberían consultar a otros miembros de la Sociedad Nacional para recibir aportes que pueden suministrar información y opiniones pertinentes a fin de tomar la decisión con conocimiento causa. Lo ideal es que la decisión definitiva sea fruto de un proceso participativo en el que se hayan sopesado consideraciones de orden político y técnico.

Registro y oficialización de los compromisos institucionales

La decisión de implementar el mecanismo debe oficializarse y registrarse por escrito y de conformidad con los procedimientos internos de la Sociedad Nacional. Toda decisión implica un compromiso institucional que no se basa únicamente en quienes la toman. La oficialización de la decisión contribuirá a llegar a un entendimiento común y objetivo de los acuerdos y compromisos, asegurar los recursos institucionales y facilitar el respeto y seguimiento de los procesos cuando los dirigentes y decididores cambien o sean reemplazados.

Consejo: Asegurarse que los procedimientos decisorios y de registro se ajusten al reglamento interno. Contar con la participación del personal y los voluntarios competentes en el proceso decisorio es una ventaja que garantiza la responsabilización en el proceso de creación del mecanismo.

Preguntas de verificación

- ¿Nuestra decisión dimana de un análisis a fondo y en el que hubo una amplia participación?
- ¿Nuestra decisión dimana de un proceso bien documentado?
- ¿Nuestra decisión implica un compromiso sostenible a largo plazo?
- ¿Disponemos de apoyo y recursos suficientes para iniciar el proceso?

- ¿Tuvimos en cuenta las consecuencias de nuestra decisión?
- ¿Informamos de nuestra decisión a las principales partes interesadas, dentro y fuera de la Sociedad Nacional?

1.3 Definición de prioridades y asignación de recursos

El último paso del desarrollo de la voluntad política de crear el mecanismo consiste en que los dirigentes definan la orientación general y las prioridades de la Sociedad Nacional, lo que incluye asignar recursos suficientes para establecer e implementar el mecanismo de manera efectiva y sostenible.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- la Sociedad Nacional haya establecido la línea de base de las capacidades y necesidades de sus departamentos de gestión de desastres y gestión del riesgo contando con la amplia participación del personal y los voluntarios competentes y utilizando herramientas del Movimiento tales como la Sociedad Nacional bien preparada (SNBP) y la autoevaluación de la Sociedad Nacional;
- los resultados de las evaluaciones de SNBP sirvan de “mapa de ruta” para detectar lagunas, definir las prioridades y los pasos siguientes, y organizar reuniones para estructurar la estrategia de implementación en las que participen dirigentes, decididores y efectivos del personal técnico;
- las decisiones estratégicas se hayan consignado en documentos internos de carácter oficial;
- la Sociedad Nacional se haya procurado suficientes recursos financieros, humanos y materiales para asegurar que el mecanismo sea sostenible;
- la Sociedad Nacional haya incluido formalmente las metas y prioridades relacionadas con el mecanismo en sus prioridades y su plan anual de operaciones, y
- la Sociedad Nacional haya consignado por escrito los acuerdos formales con la Secretaría de la FICR y otras partes interesadas, según proceda, en los que se detallan funciones, tareas y recursos disponibles.

De la decisión a la acción

Una vez que los dirigentes de la Sociedad Nacional hayan formalizado y registrado su decisión, el paso siguiente es ponerla en práctica. A tales efectos, se recomienda proceder a una evaluación de las capacidades y necesidades de los departamentos de gestión de desastres y gestión del riesgo utilizando herramientas del Movimiento tales como el cuestionario y la metodología de SNBP. El resultado de esa evaluación será el “mapa de ruta” en el que se definirán claramente las líneas estratégicas, las prioridades y los pasos siguientes, así como los puntos de acción del personal y los voluntarios competentes.

En esta etapa es importante asignar tareas a personas que disponen de tiempo y capacidad para hacer avanzar las cosas. Llegado el caso, también se puede negociar un apoyo externo del proceso con delegados de la Secretaría o integrantes de otras Sociedades Nacionales competentes y experimentados en la creación de este tipo de mecanismos.

Negociación de acuerdos con los actores principales

Concluir acuerdos de colaboración –por ejemplo, preacuerdos antes de que sobrevengan los desastres– puede ser un medio muy efectivo de garantizar que se cumplan los compromisos. También puede contribuir a cimentar la confianza y el respeto mutuos de los asociados clave.

Esos acuerdos pueden formalizarse en distintos tipos de documentos; el más común es el memorando de entendimiento en el que todas las partes plasman sus intenciones y aceptan “las reglas

del juego”. Formalizar acuerdos de este tipo ayuda a las partes a evitar malentendidos, aclarar tareas y funciones, y ponerse de acuerdo por adelantado sobre la manera en que se resolverán conflictos. En muchos casos, las partes son reacias a firmar este tipo de acuerdos, pues no están dispuestas a contraer compromisos formales, pero la experiencia muestra que son sumamente útiles.

Consejo: Asegurarse que en el “mapa de ruta”, su Sociedad Nacional defina plazos, recursos, tareas y etapas que sean realistas y acordes con el contexto, las necesidades y las capacidades que le son propios. Considerar elementos “externos”, pero impedir que se conviertan en la fuerza motriz de la iniciativa.

Algunas Sociedades Nacionales no pueden firmar acuerdos formales a causa de sus procedimientos internos. En tal caso, es mejor firmar algo menos “estricto” (como una declaración de intenciones) que no firmar nada, pues con toda probabilidad, un acuerdo por escrito contribuirá a reforzar intenciones y compromisos.

A menudo, los dirigentes de las Sociedades Nacionales se dicen preocupados por los pocos recursos disponibles para capacitación. Además, en muchos casos tienen que hacer malabares con una serie de demandas contradictorias respecto al uso de esos recursos escasos, por lo cual, reviste singular importancia detectar y evaluar correctamente las necesidades y prioridades. Existen diversas herramientas que pueden ayudar en este proceso (Véase Estudio de caso 1).

Estudio de caso 1 La crisis de PDI 2008-2009 en Pakistán – Trabajo en equipo durante la respuesta a desastres

Hoy, el concepto de equipo regional de intervención (ERI) está bien establecido en Asia meridional. Tras desastres de grandes proporciones como el tsunami del Océano Índico, el terremoto de Pakistán en 2005, los violentos tifones en Filipinas y el ciclón Sidr en Bangladesh, la delegación regional de la FICR movilizó un promedio de más de 100 efectivos de esos equipos con la debida formación.

Además, los integrantes de los ERI añaden un valor considerable al esfuerzo de respuesta de su propia Sociedad Nacional, tal como quedó plenamente demostrado durante la crisis de PDI 2008-2009 en Pakistán, cuando se desplegó casi la totalidad de los 16 ERI integrados por voluntarios y miembros del personal de la Media Luna Roja Pakistán (MLRP) que dirigieron a los equipos nacionales de intervención (ENI) y prestaron un sólido apoyo técnico en evaluación de necesidades de emergencia, planificación, gestión de campamentos, salud de emergencia y otras intervenciones.

Los enfrentamientos entre las fuerzas armadas de Pakistán y los grupos insurgentes en la Provincia de la Frontera Noroccidental y las Áreas tribales bajo administración federal comenzaron a mediados de 2008 y se intensificaron en abril de 2009, privando de servicios básicos a millares de personas.

Hubo 3.000.000 de personas desplazadas internas (PDI); muchas se refugiaron en escuelas, hospitales y casas de amigos y parientes o, simplemente, acamparon al aire libre.

Frente a esa situación, la MLRP y el CICR pusieron en marcha operaciones conjuntas para asistir a las PDI alojadas en siete campamentos de los distritos de Lower Din, Malakand, Risalpur y Swabi. La MLRP distribuyó alimentos y otros suministros de socorro a más de 18.000 familias, proporcionó refugios y prestó servicios de salud y asistencia, así como de agua y saneamiento. En junio de 2009, las operaciones se extendieron a las zonas de Huripur y Mansehra de la división de Hazara y Punjab, y abarcaron socorro de emergencia, administración de campamentos, agua y saneamiento, asistencia invernal, suministros para retornados y recuperación temprana. A la vez, la MLRP y el CICR prestaron servicios de restablecimiento del contacto entre familiares (RCF) a las PDI que se encontraban en campamentos y a quienes habían permanecido en la región de Swat de la citada provincia. Equipos de RCF de la MLRP y el CICR restablecieron el contacto entre unos 6.000 familiares utilizando teléfonos móviles, teléfonos satelitales y mensajes de la Cruz Roja. Dichos equipos también participaron activamente en la búsqueda de personas que habían sido separadas de su familia o que habían desaparecido durante el desplazamiento.

El despliegue de los ENI se inició mediante mensajes de texto. La MLRP desplegó equipos multidisciplinarios de especialistas en salud, agua y saneamiento, socorro y comunicaciones que hicieron evaluaciones rápidas, implementaron actividades de agua y saneamiento, y prestaron servicios de salud, todo lo cual se fue dejando paulatinamente en manos del personal de la MLRP o el CICR.

Durante la primera fase, se distribuyeron suministros a más de 6.600 familias desplazadas y 6.150 de ellas también recibieron suministros de socorro en la segunda fase. Alrededor de 3.000 familias recibieron alimentos, más de 14.000 personas, tratamiento médico y más de 4.000 apoyo psicosocial, en particular, niños y mujeres. Además, se procuraron agua potable e instalaciones sanitarias a varios campamentos.

Enseñanzas extraídas

- La experiencia de los ENI/ERI en Pakistán demostró que es preciso reforzar el vínculo entre unos y otros sistematizando la formación, los procedimientos operativos y los manuales de campo.
- La composición de los equipos debe ser más equitativa en lo que respecta al número de hombres y mujeres.
- Hay que hacer auditorias para detectar y colmar lagunas de los programas de formación.
- A la hora de desplegar equipos nacionales o internacionales han de tenerse en cuenta el conocimiento del contexto y los idiomas locales.
- Hay que dar un papel más destacado a los ENI/ERI y asignarles recursos adecuados como medio de reforzar la respuesta a desastres en su conjunto.

Pregúntese

- ¿Qué relación guardan estas enseñanzas con mi Sociedad Nacional?
- ¿Los ENI forman parte de los planes de contingencia de mi país o región?

Asegurarse que el personal y los voluntarios en cuestión estén bien informados

Para que el mecanismo se establezca como corresponde, los dirigentes, el personal y los voluntarios de la Sociedad Nacional, así como otros actores clave tienen que trabajar juntos y en la misma dirección, respetando el papel de cada uno. Es muy importante que todo el mundo esté familiarizado con los lineamientos estratégicos, las prioridades y los detalles del “mapa de ruta”. También han de estar debidamente informados de sus roles y de lo que se espera de ellos durante la implementación.

Consejo: Por regla general, los actores clave a quienes la Sociedad Nacional debe informar e incorporar en el proceso no solo abarcan a su personal y sus voluntarios, sino también a instituciones gubernamentales, asociados locales, representantes de la comunidad y demás partes interesadas. La índole de los roles respectivos dependerá de factores tales como el mandato, el tamaño, las funciones y la capacidad de la Sociedad Nacional en su propio contexto.

Preguntas de verificación

- ¿En qué medida, la implementación del mecanismo es una prioridad para nuestra Sociedad Nacional?
- ¿Qué capacidad queremos tener dentro de cinco años?
- ¿De cuántos fondos disponemos para invertir en la creación del mecanismo?
- ¿Podemos tener acceso a otros fondos y, en ese caso, necesitamos apoyo suplementario para ello?
- ¿Hemos definido responsabilidades para que todo se desarrolle como previsto?
- ¿Disponemos de la capacidad suficiente para iniciar el proceso?
- ¿Trazamos un “mapa de ruta” en el que se establecen prioridades, tareas, funciones y plazos?
- ¿Informamos de las decisiones estratégicas y los próximos pasos a nuestro personal, nuestros voluntarios y los actores clave? ¿Sabemos qué papel desempeñarán estos últimos?

Resumen

En esta sección hemos visto cómo se desarrolla la voluntad política de crear el mecanismo mediante tres actividades fundamentales: vincularlo con las prioridades globales, tomar la decisión de establecerlo y apoyarlo, para luego definir la orientación general y asignar los consiguientes recursos.

En la próxima sección veremos medios de cerciorarse que las condiciones para establecer el mecanismo estén dadas.

2

Preparación de la implementación

El próximo paso consiste en asegurar condiciones viables para crear el mecanismo. En esta sección se abordan los temas siguientes:

- conocimiento de la Sociedad Nacional y su contexto más amplio;
- aceptación de la necesidad de contar con el mecanismo;
- vinculación del mecanismo con las operaciones existentes;
- integración de la política en la estrategia y la planificación, y
- planificación de la implementación y la sostenibilidad.

2.1 Conocimiento de la Sociedad Nacional y su contexto más amplio

El primer paso de la preparación para implementar el mecanismo consiste en asegurar que los dirigentes, el personal y los voluntarios conozcan bien su Sociedad Nacional y el contexto donde opera.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- los actores clave que integran el mecanismo sepan utilizar, como mínimo, las herramientas de planificación básica de su Sociedad Nacional en materia de GD y ajustarse a los documentos pertinentes, entre ellos, el plan de preparación y respuesta y los planes de contingencia;
- las decisiones y los compromisos relacionados con el mecanismo hayan sido comunicados a los actores clave y los voluntarios competentes de su Sociedad Nacional tanto en el ámbito central como en el plano local, y
- los dirigentes locales y nacionales puedan demostrar que comprenden la función y las tareas de su Sociedad Nacional en el marco del sistema gubernamental de preparación y respuesta a escala nacional.

Identificar las zonas geográficas más expuestas a riesgo

Los Principios fundamentales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, así como las respectivas misiones y prioridades estratégicas, estipulan que el mandato de las Sociedades Nacionales es apoyar a los damnificados por desastres, atendiendo en particular a los grupos más vulnerables. A tales efectos, cada Sociedad Nacional debe conocer cabalmente el contexto donde trabaja e identificar con exactitud aquellas zonas geográficas donde el riesgo de desastres es más alto y se encuentran los grupos o comunidades más vulnerables.

Consejo: Trate de utilizar los planes de contingencia, las iniciativas de reducción del riesgo y el AVC, pues son algunas de las mejores herramientas que le ayudarán a entender mejor los riesgos de una determinada zona geográfica del país.

Saber qué función se espera que desempeñe la Sociedad Nacional

En situaciones de desastre, las Sociedades Nacionales pueden cumplir una serie de funciones que dependen de varios factores, a saber:

- las necesidades existentes,
- la capacidad interna,
- las expectativas de la colectividad,
- el mandato que le confiere el gobierno y
- las esferas de pericia de la Sociedad Nacional.

Las Sociedades Nacionales son auxiliares de los poderes públicos. Por lo general, sus tareas y funciones oficiales se definen en el marco jurídico nacional y los planes de respuesta a desastres del respectivo gobierno. Saber qué tipo de mecanismo es necesario dependerá del conocimiento y la comprensión cabales de la función de la Sociedad Nacional y de lo que se espera de ella en casos de desastre. De ahí la importancia que reviste conocer y comprender el plan gubernamental. Lo ideal es que la Sociedad Nacional haya participado en la elaboración del mismo.

Familiarizarse con los documentos nacionales

Para poder vincular la función y el mandato de la Sociedad Nacional con la situación en la que trabaja, es indispensable conocer a fondo el marco jurídico y los planes estatales de preparación y respuesta a desastres. Ese conocimiento ayuda de dos maneras, ya que no solo permite detectar lagunas entre lo que se hace y lo que debería hacerse, sino también focalizar los esfuerzos cuando se entiende defender ideas e influir en los planes nacionales del gobierno.

Preguntas de verificación

- ¿Se identificaron las zonas o regiones más expuestas a riesgo de nuestro país?
- ¿Disponemos de la presencia y capacidad institucionales que son necesarias para cumplir nuestro mandato y nuestro compromiso con las comunidades más vulnerables?
- ¿Tenemos una idea precisa de la función que debemos cumplir en casos de desastre?
- ¿Estamos familiarizados con el marco jurídico del país en lo que respecta a los desastres y los planes nacionales de respuesta? ¿Concordamos con la función que se nos asignó en el sistema nacional de respuesta? ¿Quisiéramos modificar la posición de la Sociedad Nacional?

2.2 Aceptación de la necesidad de contar con el mecanismo

A fin de cerciorarse que las condiciones para establecer el mecanismo estén dadas, el paso siguiente es asegurarse que los actores clave de la Sociedad Nacional identificaron claramente las necesidades de preparación y respuesta, las comprendieron y las aceptaron.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- los resultados de la evaluación previa de la capacidad y las necesidades, así como el “mapa de ruta” existente se hayan divulgado y compartido con los actores clave de la Sociedad Nacional a todo nivel;
- las zonas del país más expuestas a riesgo se hayan identificado y se hayan elaborado estrategias para desarrollar la capacidad de la Sociedad Nacional en esas zonas;
- las filiales de dichas zonas se hayan considerado prioritarias para desarrollar su capacidad a través del mecanismo e iniciativas de desarrollo institucional, y

- los miembros del personal y los voluntarios capacitados y experimentados, tanto de la sede central como de las filiales locales, hayan participado activamente en los procesos de análisis y planificación.

Utilizar las herramientas existentes para detectar necesidades

Existen diversas herramientas que le ayudarán a comprobar el grado de preparación para responder. La SNBP es una herramienta útil para evaluar la capacidad interna y detectar aquellas áreas que es preciso reforzar para establecer el mecanismo. La “Guía para la elaboración de planes de respuesta a desastres y de contingencia” contiene metodologías e instrumentos para identificar necesidades y capacidades en el contexto más amplio donde participan actores y asociados externos. Esas dos herramientas le ayudarán a detectar las lagunas y el grado de preparación de la Sociedad Nacional para luego elaborar su estrategia y definir sus prioridades en el plan de implementación.

Asegurarse la participación del personal y los voluntarios competentes

La experiencia muestra que si el personal y los voluntarios seleccionados y capacitados durante la implementación del mecanismo participan en el proceso de evaluación y planificación, eso puede aportar un extraordinario valor añadido a la Sociedad Nacional. A tales efectos, deben participar en actividades de AVC y reducción del riesgo a escala comunitaria, así como en la elaboración de los planes de respuesta y de contingencia. La participación en esas actividades, les permitirá adquirir un conocimiento cabal de las estrategias y los procedimientos institucionales, así como comprender mejor el contexto donde operarán en caso de desastre.

Dar prioridad a las zonas más expuestas a riesgo

A menudo, las comunidades más vulnerables quedan aisladas porque la presencia institucional es limitada y los costos operacionales muy altos. De ahí que tendamos a centrar nuestros esfuerzos en lugares más accesibles donde tenemos experiencia previa y una capacidad bien asentada. Ahora bien, aunque esto último en algunos casos es sensato, las Sociedades Nacionales no deberían utilizar esa modalidad de trabajo a la hora de definir su estrategia para establecer el mecanismo, sino dar prioridad a las zonas geográficas más expuestas a riesgo e incluirlas en las primeras etapas del plan de implementación.

Si el mecanismo se establece correctamente, mejorará los plazos y la calidad de la respuesta, por lo cual, permitirá operar y prestar apoyo en aquellas zonas donde las autoridades y la filiales locales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja afrontan mayores problemas y limitaciones.

Consejo: Cuando en las zonas más expuestas a riesgo no existan filiales, el plan de creación del mecanismo deberá incluir estrategias para colmar esa laguna o reducirla al mínimo.

Preguntas de verificación

- ¿Cuál es la capacidad de nuestra Sociedad Nacional en comparación con una SNBP?
- ¿Hemos detectado nuestras lagunas?
- ¿Disponemos de un plan o una estrategia para colmarlas?
- ¿Pedimos apoyo adicional para mejorar nuestra capacidad y, si es así, a quién?
- ¿Tenemos que desarrollar o mejorar el mecanismo para colmar las lagunas de nuestra capacidad y nuestras necesidades?
- En lo que respecta al mecanismo y habida cuenta de nuestro contexto, ¿los ENI son lo más indicado?
- ¿Los dirigentes, el personal y los voluntarios competentes comparten el enfoque y el planteamiento relativos a la capacidad de preparación y respuesta que necesitamos?

2.3 Vinculación del mecanismo con las operaciones existentes

Tras haber identificado las zonas más expuestas a riesgo y haberles dado prioridad, hay que asegurarse que el personal y los voluntarios competentes de la Sociedad Nacional sepan explicar de qué manera el mecanismo tiene en cuenta las iniciativas existentes, integra los diversos departamentos y cimienta la capacidad de la organización.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- el personal y los voluntarios clave de la Sociedad Nacional estén de acuerdo con la forma de vincular las iniciativas pasadas y presentes con el mecanismo;
- las enseñanzas extraídas de iniciativas anteriores en materia de GD se hayan incorporado en el mecanismo;
- el personal y los voluntarios competentes de otras áreas u otros departamentos –como los de salud, apoyo psicosocial, RCF, gestión de voluntarios, recursos humanos, comunicación y desarrollo institucional– apoyen el mecanismo, colaboren en él y puedan incorporarse al mismo;
- los jefes de departamentos de la Sociedad Nacional sepan explicar el aporte que supuso y supondrá el mecanismo en el futuro para cimentar la capacidad de la misma y
- el personal y los voluntarios de GD participen activamente en la creación y utilización de herramientas en la materia, tales como planes de respuesta y de contingencia, SNBP y AVC.

Consejo: La preparación del plan de implementación del mecanismo ofrece a la Sociedad Nacional la posibilidad de solicitar aportes y pareceres a partes interesadas que sean ajenas a la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

Preguntas de verificación

- ¿El plan de implementación del mecanismo es fruto de un proceso participativo en el que se invitó a las principales partes interesadas?
- ¿El personal y los voluntarios clave entienden y aprueban la relación que existe entre las iniciativas en curso y el mecanismo?

2.4 Incorporación de la política en la estrategia y la planificación

El paso siguiente para cerciorarse que las condiciones para establecer el mecanismo estén dadas es asegurar que las decisiones y compromisos políticos se hayan incorporado en las iniciativas estratégicas y de desarrollo, así como en el ciclo de planificación de la Sociedad Nacional.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- los planes estratégicos y de desarrollo de la Sociedad Nacional incluyan el mecanismo en sus prioridades;
- el plan operativo de GD comprenda objetivos, actividades y resultados relacionados con el mecanismo;

- se hayan asignado fondos, presupuestos y recursos suficientes para garantizar que la implementación del mecanismo sea sostenible y
- en los planes de GD, respuesta y contingencia, el concepto del mecanismo se haya conjugado con la capacitación y el desarrollo institucionales en su conjunto.

Incorporación del mecanismo en las estructuras y el organigrama institucionales

Será preciso actualizar la organización, las estructuras y los protocolos de la Sociedad Nacional para incorporar el nuevo concepto del mecanismo y definir su función y el lugar que ocupa en la estructura de preparación y respuesta a desastres, los mecanismos de activación y los procesos decisorios. Formalizar el mecanismo como elemento de los planes globales de la Sociedad Nacional en materia de desarrollo y desarrollo institucional puede contribuir a incorporar a los integrantes de los ENI en actividades habituales de la Sociedad Nacional entre una y otra operación de respuesta a desastres.

Vinculación con la GD, la respuesta a desastres y los planes de contingencia

El plan de GD y los planes de respuesta deberán actualizarse para incorporar todo lo relacionado con el nuevo mecanismo. Eso puede hacerse mediante protocolos y procedimientos operativos estándar (POE) y la asignación de tareas y funciones del nuevo mecanismo y los integrantes de los equipos. En el ámbito de sus otras funciones y prioridades, los ENI pueden prestar un apoyo idóneo en la actualización de los planes de contingencia y de respuesta a desastres a escala local y nacional, así como apoyar la creación de equipos de intervención de las filiales (EIF).

Preguntas de verificación

- ¿Todos los actores clave de la Sociedad Nacional están al tanto de la creación del mecanismo y saben que se trata de un enfoque integral para toda la organización?
- ¿Los equipos operativos están integrados en las estructuras y el organigrama de la Sociedad Nacional?
- ¿Nuestros principales instrumentos de planificación, tales como el plan de desarrollo institucional y el plan de respuesta, incluyen el enfoque del mecanismo y tienen en cuenta a todos los equipos o miembros del personal asociados con el mismo?

Estudio de caso 2 Equipos de respuesta a desastres – Parte del plan de contingencia

Tayikistán es un país montañoso sin salida al mar y expuesto a desastres recurrentes. Terremotos, aludes de barro, inundaciones, sequías y avalanchas son comunes y cada año sobrevienen más de 3.000 terremotos, un tercio de los cuales supera los 4,5 grados en la escala de Richter. La pobreza generalizada junto con la poca capacidad de respuesta y mitigación de los organismos del gobierno nacional agravan los efectos negativos incluso de desastres naturales más pequeños. Además, a lo largo del año, muchas zonas del país quedan aisladas.

Por todo ello, reforzar el sistema de preparación y respuesta a desastres de la Media Luna Roja Tayika revestía vital importancia para el país.

En 2002, dicha Sociedad Nacional, con apoyo de la FICR y SNA, comenzó a crear ENI en 10 centros de preparación en previsión de desastres. La finalidad de los mismos es

responder efectivamente en casos de desastre y llegar a las personas más vulnerables en estrecha coordinación con órganos estatales, asociados del equipo de evaluación rápida de la emergencia y coordinación, y otros actores de GD de dentro y fuera del país.

Hoy, la Media Luna Roja Tayika es uno de los principales actores del país en materia de GD; el sistema de apoyo a la respuesta nacional en casos de desastre que forman sus ENI es eficaz en función de los costos y todos sus integrantes son miembros del personal o voluntarios de la Sociedad Nacional. En cada operación de preparación y respuesta que se lleva a cabo en el país, la red activa al personal y los voluntarios capacitados de la Media Luna Roja.

Los ENI pueden encargarse de evaluar la situación de emergencia, implementar operaciones de socorro, administrar primeros auxilios y procurar refugio. Cada equipo está integrado por 12 voluntarios y empleados: ocho que forman el grupo central y cuatro efectivos de apoyo. Todos los integrantes de los equipos tienen formación en preparación para desastres o respuesta a desastres y primeros auxilios, y cumplen con la Carta Humanitaria y Normas mínimas de respuesta humanitaria en casos de desastre, de Esfera. Además, los equipos disponen de herramientas básicas de respuesta y medios de transporte y comunicación.

Desde su creación, los ENI han respondido con eficiencia a la gama de emergencias que castigaron al país. Citemos como ejemplo el terremoto que en el verano boreal de 2006 sacudió la región de Qumsangir, provincia de Khatlon, Tayikistán meridional. El ENI de la región de Kurgan-Tube respondió rápidamente haciendo evaluaciones de la situación, prestando primeros auxilios y distribuyendo suministros de socorro de las existencias que se habían constituido previamente. La red de voluntarios capacitados de la Media Luna Roja Tayika también fue utilizada por otras organizaciones para que ayudara en la distribución de artículos de emergencia a los damnificados.

Enseñanzas extraídas

- Los equipos de la Media Luna Roja son sumamente efectivos en casos de desastre, pues pueden ser de los primeros en llegar al lugar de los hechos.
- Al demostrar su profesionalismo, los ENI realzan la imagen de la Sociedad Nacional.
- Es importante coordinar con los demás actores de GD para evitar duplicaciones y concertar acciones.
- Es preciso crear más ENI y centros para afinar los procesos de elaboración de los planes de contingencia a escala nacional y regional, así como reforzar los sistemas de preparación y respuesta a desastres de la región.

Pregúntese

- ¿Qué relación guardan estas enseñanzas con mi Sociedad Nacional?
- ¿Los ENI forman parte de los planes de contingencia de mi país o región?

2.5 Planificación de la implementación y la sostenibilidad

El último paso para cerciorarse que las condiciones para establecer el mecanismo estén dadas es asegurarse que la Sociedad Nacional disponga de un mecanismo de implementación y un plan de sostenibilidad que sean entendidos y respaldados por todos los actores clave que corresponda.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- dirigentes, directores, personal técnico y voluntarios competentes se hayan reunido para considerar y aprobar el plan de implementación del mecanismo;
- el plan incluya una asignación de fondos y recursos que garantice la sostenibilidad;
- los actores clave de la Sociedad Nacional, tanto de la sede central como de las filiales, los actores externos y los aliados estratégicos que corresponda conozcan el plan;
- el plan incluya un calendario que permita seguir y evaluar avances y logros, y
- el plan haga explícita referencia a normas humanitarias reconocidas a escala internacional como aquellas de Esfera.

Asegurarse que el plan de implementación sea pertinente en el contexto más amplio

El objetivo del plan de implementación es asegurar que el mecanismo cumpla con las normas descritas en las presentes directrices. Un punto de partida útil consiste en detectar previamente las necesidades y las lagunas de la capacidad contextuales, así como las necesidades de preparación señaladas en la Esfera.

Es importante consultar y hacer participar al personal y los voluntarios clave, tanto de la sede central como de las filiales locales, y que todos conozcan las incidencias del plan en la respectiva esfera de competencia. Si se consigue que las principales partes interesadas también participen, todos comprenderán y harán suyo el plan, lo que facilitará la inclusión del mismo en las prioridades y las actividades cotidianas de la Sociedad Nacional.

Consejo: La preparación del plan de implementación del mecanismo ofrece a la Sociedad Nacional la posibilidad de solicitar aportes y pareceres a partes interesadas que sean ajenas a la Cruz Roja y la Media Luna Roja. De ahí que no solo convenga invitar a participar en dicha preparación a la delegación nacional o regional de la Secretaría de la FICR, por conducto de los delegados de GD, sino también a instituciones públicas, autoridades locales, ONG y demás partes que corresponda.

Definir claramente tareas y plazos

El plan de implementación debe ser muy claro en cuanto a los plazos en que se entiende alcanzar los objetivos. También debe detallar los recursos necesarios para llevarlo a cabo. Lo ideal es que dure de dos a cinco años y se disponga de recursos para dos ejercicios fiscales como mínimo. Ahora bien, cada Sociedad Nacional determinará esto último en función de su propio análisis.

Luego, se asignará a cada miembro del personal o voluntario su respectiva tarea con indicación del resultado que se espera obtener.

Consejo: A raíz de la alta rotación de personal en muchas Sociedades Nacionales y habida cuenta de la importancia que reviste la continuidad, recursos y tareas deberían asignarse en función de los cargos que comprende la estructura de la Sociedad Nacional. Asignarlos a personas no es tan efectivo como asignarlos al puesto que ocupan.

Incluir medios de seguimiento del avance

El plan ha de incluir medios idóneos de seguimiento del avance y evaluación de los logros. Trate de determinar objetivos intermedios que sean realistas y plazos que permitan trazar la evolución de la implementación del mecanismo. En esta guía también se proponen algunos indicadores clave de carácter general; no obstante, en algunos casos habrá que establecer indicadores más concretos y directamente relacionados con esos objetivos y plazos.

Preguntas de verificación

- ¿Nuestro plan de implementación es fruto de un proceso participativo en el que se invitó a las principales partes interesadas?
- ¿En nuestro plan se definen claramente funciones y tareas?
- ¿Nuestro plan incluye plazos para verificar logros?
- ¿Cómo difundiremos nuestro plan?
- ¿Asignamos y nos procuramos recursos suficientes para el primer año?

Estudio de caso 3 Equipos nacionales de intervención – Un solución focalizada

En mayo de 2008, en espacio de cinco días, Belice fue azotado por Alma y Arthur, dos tormentas tropicales que causaron graves inundaciones repentinas. Dos tercios del país fueron anegados, hubo siete muertos y 10.000 damnificados. Muchos quedaron varados, sin electricidad y aislados a causa de las carreteras impracticables.

De la sede central de la Sociedad Nacional a las filiales, la respuesta fue inmediata, rápida, ordenada y controlada. La Cruz Roja Beliceña respondió inmediatamente al desastre y sus ocho filiales de los seis distritos del país estaban preparadas e intervinieron rápido y en forma apropiada.

En 24 horas, más de 30 ENI fueron enviados a las zonas más afectadas: los distritos de Corozal, Orange Walk y Stann Creek. En el marco de la operación de socorro, cada equipo de evaluación contaba con un integrante capacitado en primeros auxilios basados en la comunidad y en los tres distritos afectados también se prestaron primeros auxilios básicos.

El distrito de Stan Creek fue el más castigado de los tres y quedó completamente aislado debido a las carreteras inundadas y los puentes dañados. Los ENI de las filiales locales fueron activados para hacer evaluaciones de la situación, incluidas las condiciones de vida y las necesidades de refugio. Además, en junio se envió allí un ENI especializado en agua y saneamiento. Para prevenir el riesgo de brotes de enfermedades cuyo vector es el agua, dicho equipo llevó consigo e instaló una potabilizadora portátil que produce más de

4.000 litros de agua potable por hora. En total, el equipo distribuyó más de 137.500 litros de agua a comunidades afectadas.

Enseñanzas extraídas

- La Sociedad Nacional respondió al desastre oportuna y eficientemente.
- Los integrantes capacitados de los ENI intervinieron inmediata y apropiadamente en los distritos afectados.
- Esa respuesta oportuna traduce el avance de la preparación para desastres en términos de organización, gestión y coordinación.

Pregúntese

- ¿Mi Sociedad Nacional dispone de personal y/o voluntarios capacitados que pueden ser movilizados para responder a desastre oportuna y eficientemente?

Resumen

En esta sección hemos visto la preparación necesaria para cerciorarse que las condiciones para implementar el mecanismo estén dadas. En primer lugar, consideramos la necesidad de conocer bien la Sociedad Nacional y su contexto más amplio, así como el hecho de aceptar la necesidad de contar con el mecanismo. Luego, vimos medios de vincularlo con las operaciones existentes y la manera de incorporar esa política en la estrategia y la planificación. Por último, consideramos la necesidad de disponer de un plan para asegurar que el mecanismo se implante en forma efectiva y sostenible.

En la última sección veremos el proceso de implementación del mecanismo.

3

Implementación del mecanismo

La última etapa de la creación del mecanismo consiste en asegurarse que esté listo para funcionar correctamente. En esta sección se abordan los temas siguientes:

- procedimientos de contratación;
- fortalecimiento de la capacidad;
- medios de asegurar un despliegue efectivo;
- coordinación de las operaciones con otras actividades de respuesta internacional;
- incorporación de los equipos en las operaciones existentes;
- seguimiento y evaluación, y
- medios de asegurar la continuidad y la sostenibilidad.

3.1 Procedimientos de contratación

El primer paso para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar correctamente es asegurarse que la Sociedad Nacional ya disponga de procedimientos de contratación para seleccionar a los integrantes de los equipos mediante un proceso abierto y transparente.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- los integrantes de equipos operativos, como los ENI y los EIF, hayan sido seleccionados habida cuenta del contexto, las necesidades y los criterios aprobados en el plano internacional, tales como las normas mínimas comunes números siete y ocho de Esfera;
- el personal y los voluntarios clave de la Sociedad Nacional hayan aceptado los criterios de selección y observen los estatutos de la misma;
- los candidatos a puestos de equipos operativos (ENI y EIF incluidos) hayan demostrado que conocen los Principios fundamentales y se comprometan formalmente a respetarlos;
- los dirigentes de la Sociedad Nacional respeten y apliquen los procedimientos de contratación pre-establecidos;
- las tareas y funciones de los equipos operativos (ENI y EIF) sean comprendidas en toda la Sociedad Nacional, y
- los procesos de selección garanticen una composición equilibrada de dichos equipos en número de hombres, mujeres, representantes de distintos grupos étnicos, culturas, zonas geográficas, filiales locales, etc.

Acuerdo sobre criterios de selección apropiados

El proceso de selección de candidatos a integrantes de los equipos operativos es crucial para garantizar la calidad de las operaciones de respuesta en casos de desastre. Incumbe a los dirigentes de la Sociedad Nacional establecer criterios de selección apropiados que garanticen una acción humanitaria de alta calidad y transparencia. Miembros del personal y voluntarios experimentados deberían participar en la definición de dichos criterios y la consideración de factores tales como capacidades, competencias, experiencia y compromiso de los candidatos.

Medios de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas

Dirigentes y decidores deben respetar los criterios aprobados y abstenerse de interferir en el proceso de selección o influir subjetivamente en el mismo. Tal proceso debe ser transparente e incluir procedimientos y criterios claros que han de difundirse con antelación para que sean conocidos por todos. También es importante crear mecanismos de presentación de quejas y solución de conflictos. Para evitar conflictos y malentendidos, se recomienda que la decisión final se confíe a un “comité de selección” en el que estén representados todos los actores pertinentes.

Preguntas de verificación

- ¿Nuestros criterios de selección son conocidos y entendidos por todos?
- ¿Contamos con procedimientos para garantizar la transparencia?
- ¿Cómo abordamos un posible abuso de poder en nuestra fase de contratación?
- ¿Nuestros dirigentes están dispuestos a respetar los procedimientos de selección establecidos y aprobados?
- ¿Reconocemos que la calidad de nuestros equipos se reflejará en la imagen de nuestra institución y en el respeto que se nos tenga en cuanto Sociedad Nacional?
- ¿Cómo aseguramos la diversidad y la igualdad de género en nuestra contratación?

3.2 Fortalecimiento de la capacidad

El paso siguiente para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar correctamente es asegurarse que la Sociedad Nacional disponga de un plan y una estrategia sostenibles de capacitación en GD. Aunque estos han de elaborarse conforme al propio contexto y las propias necesidades, también deben ser acordes con la Estrategia 2020 y los procedimientos establecidos y ajustarse a las normas humanitarias internacionales.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- su plan de capacitación en GD vaya más allá de la formación y abarque otros elementos que es preciso reforzar, tales como sistemas, recursos, planificación, comunicaciones y equipos;
- se hayan asignado y obtenido fondos y recursos para dicho plan con una visión a largo plazo y de dos años como mínimo;
- los enfoques de la formación comprendan diversos métodos y respondan a distintas preferencias de aprendizaje;
- las actividades de aprendizaje incluyan temas que garanticen un buen conocimiento del Movimiento, así como de las normas y los principios humanitarios, y
- los temas básicos que recomienda la FICR (véase Anexo 2) hayan sido incorporados en las actividades de aprendizaje y los programas de formación.

La capacitación va más allá de la simple formación

Para mejorar la capacidad en GD a fin de responder a los desastres en forma oportuna, responsable y de alta calidad, es preciso entender el proceso de ampliación y fortalecimiento de las capacidades de la Sociedad Nacional mediante un enfoque integral en el cual, la formación es importante pero tan solo una parte del todo. Las Sociedades Nacionales deberían elaborar estrategias y planes de capacitación en GD con una visión a largo plazo que comprenda una serie de elementos tales como sistemas, planificación, mecanismos institucionales, financiación y equipamiento. La formación y la experiencia de los voluntarios son muy importantes, pero no hay que olvidar que trabajan en un contexto institucional que también es preciso reforzar.

La formación no se limita a organizar talleres

Cimentar la experiencia, las calificaciones y las competencias de los integrantes del mecanismo y equipos operativos como los ENI y los EIF, implica mucho más que organizar una serie de talleres de formación. También hay que establecer una estrategia de formación estructurada y planificada que se inserte en un plan de capacitación que comprenda necesidades y objetivos bien definidos y relacionados con diversos métodos de aprendizaje, uno de los cuales puede ser el taller.

Ese enfoque abarca diversos métodos y técnicas de aprendizaje como simulacros, traslados, presentaciones, programas de intercambio, aprendizaje independiente, reuniones de actualización, orientación, formación uno a uno y tutoría. Cada Sociedad Nacional determinará lo que necesitan su personal, sus voluntarios y los integrantes de sus equipos operativos en función del contexto, el tamaño y la capacidad institucionales.

Consejo: Tenga siempre presente estos dos principios: continuidad del aprendizaje y diversidad del enfoque.

Definición del contenido de la formación en función de las necesidades y el contexto

La experiencia dentro y fuera de la Cruz Roja y la Media Luna Roja demuestra que un enfoque único del contenido de la formación no funciona. Cada Sociedad Nacional deberá definirlo según su propio contexto y las necesidades de aprendizaje detectadas durante la creación del mecanismo. Los temas pueden incluir entre otros:

- peligros y vulnerabilidades más comunes en el país;
- tareas y funciones de los equipos operativos antes, durante y después de los desastres, y
- perfil del personal y los voluntarios de la Sociedad Nacional.

Adopción del mínimo de temas de formación recomendado

En estas directrices se propone un conjunto mínimo de temas recomendados que pueden ayudar a las Sociedades Nacionales a elaborar sus propios programas de formación y aprendizaje. Dichos temas figuran en el Anexo 2 y fueron seleccionados a partir de los programas de formación existentes para integrantes de ENI, equipos regionales de intervención (ERI), unidades de intervención de urgencia (ERU), equipos de evaluación y coordinación sobre el terreno (FACT) y otros. Además, se incluyen recomendaciones de actores clave de varios países y regiones.

Consejo: A la hora de establecer el programa de formación y las actividades de aprendizaje, en lugar de centrarse en saber qué temas deberían incluirse o no, hay que determinar qué conocimientos, calificaciones, competencias y actitudes tienen que desarrollar los integrantes de los equipos operativos en relación con cada tema. No olvide incluir alguna referencia a las normas humanitarias internacionales.

Preguntas de verificación

- ¿Qué métodos de capacitación necesitamos: taller, tutoría u otros?
- ¿Nuestro programa de formación incluye los temas mínimos recomendados con arreglo a los sistemas de la FICR y las normas internacionales?

- ¿Nuestro plan de capacitación comprende diversos métodos que responden a nuestro contexto y nuestras necesidades?
- ¿Hemos asignado fondos y recursos suficientes para garantizar la calidad y la implementación de nuestro plan de capacitación?
- ¿Necesitaremos alguna pericia técnica porque la Sociedad Nacional no la tiene?

3.3 Medios de garantizar un despliegue efectivo

Tras haber abordado el fortalecimiento de la capacitación, el paso siguiente para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar correctamente consiste en asegurarse que la Sociedad Nacional disponga de medios que garanticen que el despliegue de los equipos operativos sea oportuno, seguro y efectivo.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- los integrantes del equipo operativo sean movilizados utilizando mecanismos transparentes y acordes con el contexto, el alcance del desastre y las necesidades concretas;
- las tareas y funciones de los integrantes del equipo operativo estén formalizadas en mandatos o planes de misión claros que los actores clave comprenden;
- se disponga de protocolos y POE que estipulen claramente cómo se movilizarán y desplegarán los equipos operativos;
- en la composición de los equipos haya una combinación idónea de las calificaciones y competencias pertinentes, así como un número equitativo de hombres y mujeres, y se tomen en consideración sensibilidades culturales y políticas;
- se hayan tomado las medidas necesarias en términos de seguridad y
- se disponga de los recursos y equipos necesarios para los equipos operativos, conforme a los plazos establecidos.

Definir los procedimientos de movilización

Cada Sociedad Nacional establecerá sus propios POE para garantizar que los equipos operativos sean movilizados y desplegados rápida y eficientemente. Esos procedimientos suelen formar parte de los planes de respuesta y de contingencia existentes y estar relacionados con factores tales como sistemas de alerta temprana, selección y movilización de equipos operativos, y tareas y funciones bien definidas. Los POE deben ser simples, claros y todos los actores clave han de conocerlos bien antes de que sobrevenga algún desastre, lo que permitirá ahorrar tiempo y facilitará la claridad una vez que ocurra.

Consejo: La experiencia muestra que es beneficioso organizar ejercicios de simulacro con todos los actores clave para difundir y fomentar la comprensión de los POE antes que sobrevenga algún desastre.

Asegurarse que el plan de misión, así como las respectivas tareas y funciones se entiendan bien

Antes del despliegue, los integrantes del equipo operativo recibirán un mandato y un plan de misión claros. Dichos documentos especificarán las tareas, los objetivos, los plazos y las funciones de cada integrante y tendrán que ser aprobados por la sede central, las filiales locales y los integrantes del equipo.

Consejo: Una clara definición de la misión y las funciones es indispensable, pues la falta de claridad se señaló como un obstáculo de talla para el buen funcionamiento de los equipos. También es importante asegurarse el acuerdo y la plena participación de la filial local antes del despliegue. La falta de participación de dicha filial y de un mandato claro causaron superposición, duplicación, confusión y falta de confianza, lo que repercutió gravemente en procesos de respuesta y recuperación.

Garantizar una selección equilibrada de integrantes de los equipos

Los integrantes del equipo operativo deben seleccionarse en función del contexto y las necesidades detectadas después del desastre. La composición de dichos equipos debe ser equilibrada en términos de competencias, pericia, conocimiento del contexto, idiomas, cultura y número de hombres y mujeres. La selección meticulosa de los jefes de equipo reviste singular importancia, pues es un elemento crucial para el éxito de la misión. Cuando haya que desplegar equipos operativos y se disponga de poca información sobre el desastre, habrá que basar la decisión en la experiencia previa en desastres similares y tratar de establecer un grupo multidisciplinario.

Consejo: En los equipos operativos debe haber un número equitativo de personas competentes en socorrismo y personas competentes en tareas administrativas y presentación de informes. A su vez, los jefes de equipo deberán garantizar un enfoque integral que conecte la fase de emergencia con aquellas de recuperación y rehabilitación. Es esencial que dichos jefes sean competentes en gestión de personas.

Garantizar condiciones de trabajo aceptables

Durante la respuesta a desastres, una de las funciones principales de los dirigentes de la Sociedad Nacional consiste en garantizar condiciones de trabajo decorosas a los integrantes de los equipos operativos. Cuando sean desplegados en situaciones de conflicto armado e inseguridad deberán tener seguro médico y seguro de vida. También habrá que establecer protocolos y directrices de seguridad y comunicarlos a los integrantes de dichos equipos.

En función de las necesidades y los objetivos de la misión habrá que procurar el equipamiento necesario para que los integrantes del equipo puedan trabajar con dignidad; eso puede incluir, por ejemplo: tarjetas de identidad; uniformes; equipos de telecomunicaciones, botiquines de socorro y botiquines médicos. En toda operación, el bienestar físico, emocional y psicológico de los integrantes de los equipos es prioritario y un buen liderazgo de la Sociedad Nacional implica asumir la responsabilidad de velar por ese bienestar.

Preguntas de verificación

- ¿Disponemos de procedimientos claros para alertar y movilizar a los equipos operativos?
- ¿Nos hemos asegurado que la composición de los equipos corresponda al contexto y las necesidades?
- ¿Los integrantes de los equipos entienden el mandato y las instrucciones de misión?
- ¿La filial aprobó la decisión de despliegue?
- ¿Garantizamos a nuestros equipos condiciones mínimas de seguridad?

- ¿Contamos con el equipamiento adecuado para que los equipos cumplan su misión con dignidad?
- ¿Cómo velamos por el bienestar de nuestro personal y nuestros voluntarios?
- ¿Cómo prevemos asegurar la rotación del personal y los voluntarios operativos?

3.4 Coordinación de las operaciones con otras actividades de respuesta internacional

El paso siguiente para cerciorarse que el mecanismo creado esté listo para funcionar correctamente es asegurar que el equipo operativo de la Sociedad Nacional trabaje de manera que le permita coordinar sus actividades con otros mecanismos y herramientas de respuesta internacional del Movimiento como los ERI, las ERU, las unidades regionales de logística (URL), los FACT y el grupo de especialistas en RCF.

En el marco de las medidas de aplicación de la estrategia 2008-2018 del Movimiento en materia de RCF, se creó un grupo de especialistas con el objetivo de reforzar la respuesta en la materia frente a desastres naturales y causados por el ser humano.

Dicho grupo está integrado por unos 60 miembros del personal del CICR y Sociedades Nacionales (personal internacional y de delegaciones) que forman una mezcla de competencias, bagajes e idiomas y a quienes se seleccionó y se impartió formación para responder rápidamente en casos de desastre.

El grupo de especialistas en RCF cumple una función esencial para responder rápidamente y ofrecer aportes especializados, en particular, tratándose de desastres de grandes proporciones.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- la dirección de la Sociedad Nacional y la Secretaría de la FICR hayan establecido protocolos de movilización que reglamentan el despliegue de recursos regionales y globales con arreglo al “Acuerdo de Sevilla y medidas complementarias”;
- los jefes de los equipos operativos estén cabalmente familiarizados con las herramientas regionales y globales del Movimiento y hayan demostrado buenas competencias de negociación y coordinación acordes con los siete Principios fundamentales;
- los planes de respuesta y de contingencia de la Sociedad Nacional incluyan POE de coordinación con los mecanismos de respuesta regional e internacional del Movimiento;
- en los mandatos y planes de misión de los equipos nacionales se expliquen claramente las tareas y funciones cuando se trabaja junto con mecanismos de respuesta regional y global de la FICR, y
- se hayan establecido POE que estipulen las relaciones y comunicaciones entre los ENI y los mecanismos de respuesta internacional de la Cruz Roja y la Media Luna en el terreno.

Acuerdos y protocolos internacionales

Los dirigentes de la Sociedad Nacional, las delegaciones de la Secretaría y los demás actores competentes deberán considerar y adoptar protocolos que definan claramente la relación entre el mecanismo y las herramientas regionales y globales de la FICR. Dichos protocolos habrán de difundirse para que los actores pertinentes de los distintos niveles se familiaricen con ellos, visto que se aplicarán en situaciones de desastre en las cuales, los integrantes del mecanismo tendrán que interactuar con equipos supranacionales. Todo esto debe hacerse antes de que sobrevenga algún desastre.

Cultivar la confianza y el respeto

La experiencia muestra que las situaciones de desastre intensifican la complejidad de las interacciones entre personas y personalidades de distintos bagajes y culturas. En muchos casos, los ejercicios sobre las enseñanzas extraídas que se llevan a cabo después de un desastre revelaron que la falta de comunicación e intercambio de información puede transformarse rápidamente en incomprensión y desconfianza.

Las Sociedades Nacionales pueden trabajar en coordinación con las delegaciones de la Secretaría de la FICR para promover reuniones ocasionales, cursillos de formación o ejercicios de simulacro para que los integrantes de los equipos de distintos niveles (incluidos los ENI, los ERI, las ERU y los FACT, así como el grupo de especialistas en RCF) intercambien experiencias y puntos de vista a fin de cimentar la confianza y compartir enfoques antes de que sobrevenga algún desastre. Además, asegurar canales de comunicación abiertos, la transparencia y la mutua rendición de cuentas contribuirá a evitar problemas en situaciones de desastre.

Definición y capacitación de jefes de equipo

Las Sociedades Nacionales deben contar con un grupo de jefes de equipo calificados, experimentados y eficientes que sepan coordinar equipos operativos al tiempo que negocian y coordinan con otros equipos regionales o globales. Vista la importancia que reviste la buena calificación de estos jefes, también es importante darle prioridad en el plan o la estrategia de capacitación. Los cursillos de formación para equipos ofrecen una buena oportunidad de identificar candidatos que reúnan las calificaciones necesarias para ser jefes fuertes y a quienes luego se impartirá una formación especial con un seguimiento apropiado.

Preguntas de verificación

- ¿Los integrantes del equipo operativo comprenden su papel en relación con los mecanismos de respuesta de ámbito regional y global de la Cruz Roja y la Media Luna?
- ¿Nuestros jefes de equipo tienen un perfil que facilita la coordinación con el resto del Movimiento?
- ¿Hemos invertido en actividades que cimienten la confianza y el trabajo en equipo?
- ¿Contamos con protocolos y procedimientos claros que regulan el despliegue de los mecanismos de respuesta?
- ¿Cómo aseguramos que nuestros jefes de equipo comprendan la importancia que revisten los mecanismos de respuesta local y global?

3.5 Incorporación de los equipos en operaciones existentes

El paso siguiente para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar correctamente guarda relación con el desempeño e implica asegurarse que los equipos operativos estén adecuadamente integrados en la estructura y el contexto de manera que refuercen la capacidad local.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- los dirigentes de la Sociedad Nacional respeten, apoyen y faciliten la labor de los equipos operativos;
- las actividades de recuperación de los desastres se hayan definido y se haya adoptado una estrategia de partida antes que la misión de los equipos operativos llegue a su fin;
- los jefes y los integrantes pertinentes del equipo estén plenamente familiarizados con el contexto donde trabajan y lo respeten.

- los integrantes de los equipos muestren con su comportamiento que respetan las estructuras locales y saben coordinar con los actores locales que corresponda, entre ellos, dirigentes comunitarios, autoridades y ONG;
- el mandato y los planes de misión de los equipos operativos cuenten con la aprobación de las filiales locales y sus dirigentes, y
- se respeten los principios pertinentes del “Código de conducta relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y las Organizaciones No Gubernamentales” (de aquí en adelante, el Código de conducta).

Conocimiento del contexto y respeto de la dinámica local

Lo ideal es que los integrantes del equipo operativo conozcan el contexto donde se les envía. El equipo debe contar con integrantes que hablen el idioma y comprendan la cultura y la dinámica sociopolítica del lugar. Además, los integrantes de los equipos deben respetar a los representantes de la filial y las autoridades locales. En caso de que los integrantes de un ENI no conozcan el contexto local, los dirigentes de la Sociedad Nacional deberán garantizar que éstos sean bien coordinados y cuenten con el apoyo de las filiales locales u otros asociados de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

Transferencia de conocimientos y capacitación local

El mandato y el plan de misión de los equipos operativos incluyen acciones relacionadas con la capacitación local y la transferencia de conocimientos, competencias y tecnologías. Todos los integrantes de los equipos deberán contribuir a reforzar las filiales y comunidades locales. Los jefes de equipo y los representantes de las filiales locales deberán trabajar juntos para detectar aquellas esferas que es preciso reforzar y adoptar medios de hacerlo. En todas las iniciativas de respuesta a desastres hay que tener presente la perspectiva de desarrollo a largo plazo.

Consejo: En la fase de emergencia, un medio idóneo de transferir conocimientos es formar subequipos mixtos de integrantes del equipo operativo y miembros del personal y/o voluntarios de la filial local que puedan participar en las actividades de respuesta. Además, es imperativo asegurar la observancia del Código de conducta.

Perspectivas: Recuperación y estrategias de partida

Desde la primera etapa de la respuesta de emergencia, los integrantes del equipo operativo tendrán que pensar por adelantado y contribuir a definir estrategias para la fase de recuperación y la futura partida. El mandato y el plan de misión deberían mencionar esa función y algunos integrantes del equipo tener experiencia en la esfera de reducción del riesgo y desarrollo a fin de coordinar y facilitar una perspectiva global de su misión.

Preguntas de verificación

- ¿En qué medida los integrantes del equipo están familiarizados con la zona geográfica donde operarán?
- ¿De qué manera se incluyen elementos de capacitación de las filiales en el mandato de los equipos?
- ¿Coordinamos y nos pusimos de acuerdo con los dirigentes de las filiales locales acerca de los despliegues?
- ¿Informamos de los despliegues a los demás actores locales que correspondía?

- ¿Los integrantes de nuestros equipos comprenden el cometido de su misión más allá de la emergencia?
- ¿Los jefes de equipo comprenden su función de identificar elementos para la fase de recuperación y la estrategia de partida?

Estudio de caso 4 Equipos nacionales de intervención – Respuesta rápida para cimentar la capacidad local

Sudán es un país expuesto a diversos desastres naturales y causados por el ser humano: de inundaciones a sequías pasando por conflictos armados. La Media Luna Roja Sudanesa encara una enorme tarea al tratar de responder a esos desastres.

En 2003, la Sociedad Nacional organizó sus primeros cursillos de formación para crear un equipo nacional de intervención (ENI) con apoyo técnico de la delegación de Nairobi de la FICR. En aquel momento, el conflicto armado de Darfur se había agravado y superaba la capacidad de respuesta de las tres filiales estatales de la Media Luna Roja Sudanesa.

Con apoyo del CICR, que le procuró financiación, formación, materiales, suministros de socorro y apoyo técnico, la Sociedad Nacional participó en una de las mayores operaciones de socorro y la labor en materia de RCF se intensificó frente a las crecientes necesidades causadas por la escalada de dicho conflicto. La Media Luna Roja Sudanesa decidió enviar el ENI de 18 integrantes a diversos lugares de la zona donde había más de 1,6 millones de afectados por el conflicto armado. Tras prepararse de inmediato, todos ellos hicieron evaluaciones de necesidades y ayudaron en la gestión de campamentos, la distribución de suministros de socorro, así como en la coordinación de las tres filiales de Darfur y entre ellas, y presentaron informes a la sede central de Jartum.

Además, impartieron formación en preparación y respuesta a desastres a 60 voluntarios y miembros del personal de las filiales locales para que se crearan EIF. Estos últimos prosiguieron las actividades una vez que el ENI había partido y reforzado las filiales locales que desde entonces están mejor preparadas para responder a futuras crisis humanitarias.

La creación del ENI y la capacitación de sus integrantes tuvieron lugar en un momento crucial. Hoy, la Media Luna Roja Sudanesa sabe que está mejor preparada para intervenir rápidamente desde las primeras etapas de una catástrofe. Sus procesos de formación alentaron a las filiales a crear sus propios equipos de intervención, lo que les permite llevar a cabo actividades de reducción del riesgo de desastres y sensibilización de la comunidad antes de que sobrevenga algún otro desastre, mitigar el impacto en comunidades expuestas a desastres y responder mejor a los desastres.

Enseñanzas extraídas

- Capacitar y organizar ENI es la respuesta más apropiada cuando se necesita apoyo inmediato en las filiales o a escala local.
- Los ENI aportan valor añadido en situaciones de conflicto armado donde un buen conocimiento y una buena comprensión del contexto local son indispensables, al igual que una buena coordinación con las operaciones del CICR.

- La existencia y el despliegue de los ENI ofrece una oportunidad incomparable de reforzar las capacidades de las filiales locales en zonas de conflicto armado.
- Los integrantes de los ENI son un canal natural de la formación de voluntarios de las filiales locales.
- La movilización rápida y efectiva de personal y voluntarios de todo el país puede contribuir a realzar el respeto del público por la Sociedad Nacional.

Pregúntese

- ¿Mi Sociedad Nacional afronta problemas similares a aquellos que afrontó inicialmente la Media Luna Roja Sudanesa?
- ¿Los equipos operativos son una solución apropiada en nuestro contexto?

3.6 Seguimiento y evaluación

Una vez integrados los equipos operativos, el próximo paso es establecer sistemas de seguimiento y evaluación para medir el desempeño, el impacto y la calidad de la labor de dichos equipos.

Sabrás que se ha conseguido cuando:

- los jefes e integrantes de los equipos hayan aceptado el procedimiento de seguimiento y examen del desempeño;
- los dirigentes y el personal técnico de la Sociedad Nacional alienten y faciliten el examen formal del desempeño de cada integrante y del equipo en su conjunto;
- las evaluaciones internas y externas, tanto intermedias como finales, de la respuesta tengan por objetivo facilitar la participación de los integrantes de los equipos operativos;
- en el plan de implementación del mecanismo y los llamamientos de emergencia se asignen fondos y recursos al seguimiento y evaluación de todo el mecanismo, incluidos equipos operativos, ejercicios de “enseñanzas extraídas” y exámenes posteriores a la acción.

Definición de criterios de evaluación del desempeño individual

Cada Sociedad Nacional tendrá que establecer una metodología estándar y una serie de criterios nacionales para evaluar el desempeño de los integrantes de los equipos durante y después de sus misiones. El objetivo principal de este examen del desempeño es evaluar el impacto y la calidad de la labor que realizaron, así como detectar lagunas y puntos de aprendizaje. En dichos exámenes se habrá de adoptar un enfoque didáctico que se centre en el desarrollo de los recursos humanos. Los resultados de estos exámenes contribuirán a nutrir los futuros procesos de capacitación.

Fondos y recursos para seguimiento y evaluación

El liderazgo efectivo de una Sociedad Nacional implica asumir la responsabilidad de establecer y promover una cultura laboral que fomente el aprendizaje y la capacitación institucionales. Es importante que los dirigentes piensen en asignar fondos para exámenes de desempeño y evaluaciones tempranas, antes de que sobrevenga algún desastre. A la hora de preparar llamamientos públicos y propuestas para donantes externos, asegúrese de incluir iniciativas de exámenes, evaluaciones y autoanálisis, pues eso transmite el mensaje de que la Sociedad Nacional está comprometida con el aprendizaje permanente y se propone mejorar la calidad de los servicios en el futuro.

Preguntas de verificación

- ¿Preestablecimos procedimientos y mecanismos para evaluar el desempeño y el impacto de los equipos y sus integrantes, así como para evaluar el mecanismo en su conjunto?
- ¿Informamos a los integrantes de nuestro equipo sobre los mecanismos de examen del desempeño?
- ¿Asignamos fondos y recursos al proceso de examen del desempeño?
- ¿Tenemos claro que el objetivo principal del proceso de evaluación del desempeño es extraer enseñanzas para mejorar nuestros servicios y nuestra calidad, y desarrollar nuestra capacidad?
- ¿De qué manera contribuimos a cimentar una cultura de aprendizaje en nuestra Sociedad Nacional?

3.7 Garantía de continuidad y sostenibilidad

El último paso para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar correctamente guarda relación con la sostenibilidad e implica asegurarse que los dirigentes de la Sociedad Nacional hayan elaborado estrategias y tomado medidas que garanticen la continuidad y la sostenibilidad del mecanismo durante el tiempo que media entre un desastre y otro.

Sabrán que se ha conseguido cuando:

- los integrantes del equipo operativo participen en las iniciativas y programas diarios y en curso de la Sociedad Nacional, tales como la elaboración de planes de respuesta y de contingencia, actividades de reducción del riesgo, formación y procesos de capacitación;
- se hayan establecido mecanismos financieros para garantizar la sostenibilidad de iniciativas tomadas en el marco del mecanismo, tales como financiación externa, asignaciones en el presupuesto anual, fondos de contingencia y fondos de reserva para el socorro en casos de desastre (DREF);
- se haya creado un sistema de gestión de recursos humanos que propicie la motivación, la retención y el desarrollo para asegurar que los equipos operativos sigan activos y empeñados entre un desastre y otro, y
- la Sociedad Nacional haya previsto eventos ocasionales y formales de actualización y coordinación para que los integrantes del equipo operativo estén al día e intercambien experiencias.

Incorporación de las funciones de los integrantes del equipo operativo

Los integrantes del equipo operativo deberían desempeñar un papel integral en las actividades habituales de la Sociedad Nacional. La experiencia muestra que son excelentes recursos que pueden incorporarse en las actividades existentes de reducción del riesgo, así como servir de instructores y mentores de nuevos integrantes del equipo y de asesores en la elaboración de los planes de respuesta y de contingencia.

Mediante la participación de los integrantes del equipo operativo en las actividades cotidianas, la Sociedad Nacional puede acrecentar la motivación, el conocimiento, el compromiso y la responsabilización de los mismos, así como sus calificaciones, sus competencias y su capacidad en materia de respuesta a desastres.

Elaboración de estrategias de recaudación de fondos

La mayoría de las Sociedades Nacionales indica la falta de recursos financieros como impedimento principal para asegurar la sostenibilidad del mecanismo. Existen muchos medios innovadores de acceder a fondos para preparación inmediatamente después de una respuesta, pero para obtenerlos

es imperativo invertir en capacidad de recaudación de fondos.

Los donantes están invirtiendo en iniciativas de preparación para desastres y reducción del riesgo, y las Sociedades Nacionales se encuentran en una posición privilegiada para solicitar ese tipo de financiación. Aun así, tienen que seguir desarrollando su propia capacidad técnica para presentar propuestas competitivas. También vale la pena explorar en el sector empresarial, pues algunas Sociedades Nacionales ya obtuvieron resultados muy positivos.

Consejo: Por regla general, resultará muy difícil obtener de un solo donante todos los recursos necesarios. De ahí que lo más indicado sea dividir el plan en pequeñas partes para que cada una de ellas pueda ser financiada por una serie de donantes. Esto último también permitirá ir avanzando en aquellas partes del plan para las que se vaya recibiendo financiación, en lugar de que todo el plan se vea paralizado por falta de fondos.

Estrategia de gestión y retención de voluntarios

La mayoría de las Sociedades Nacionales experimenta una alta rotación de voluntarios; visto que desempeñan un papel importante en el mecanismo, ese problema ha de considerarse detenidamente desde el principio de cualquier proceso. En la dirección idónea de una Sociedad Nacional se dará prioridad a la elaboración de estrategias adecuadas para detectar, captar, gestionar y conservar voluntarios. Puesto que no existe una solución única, cada Sociedad Nacional tendrá que analizar su propia situación y encontrar sus propias soluciones.

A veces, el problema obedece a factores externos y limitaciones estructurales en los que resulta difícil incidir. No obstante, en muchos casos, el problema reside en la Sociedad Nacional y está directamente relacionado con la modalidad de gestión de sus voluntarios y su interpretación del principio de voluntariado.

Consejo: Mantener la motivación debería ser uno de los elementos principales de la estrategia de preparación y respuesta, así como un elemento crítico a considerar en las iniciativas de desarrollo institucional.

Preguntas de verificación

- ¿Los integrantes del equipo operativo participan de lleno en las actividades de planificación, formación y preparación de la Sociedad Nacional?
- ¿Exploramos y utilizamos plenamente todas las posibilidades de financiación disponibles, entre otras, la financiación externa, las asignaciones en el presupuesto anual y los fondos de reserva para el socorro en casos de desastre?
- ¿Analizamos a fondo las causas de la falta de motivación de los voluntarios y sabemos cómo evitar un alto índice de rotación?
- ¿Nuestra Sociedad Nacional cuenta con un plan o una estrategia para identificar, captar y motivar voluntarios?

Resumen

En esta última sección pasamos revista a lo que se necesita para cerciorarse que el mecanismo esté listo para funcionar con eficiencia. En primer lugar, nos detuvimos en la importancia que revistar establecer claros procedimientos de contratación y capacitación. Luego, describimos los medios de asegurar un despliegue efectivo y cómo coordinar las operaciones con otras actividades e incorporar a los equipos en las operaciones. Por último, consideramos un elemento crucial –seguimiento y evaluación– y la forma de garantizar la continuidad y sostenibilidad del mecanismo.

Otras referencias

Emergency Capacity Building Project, *Impact Measurement and Accountability in Emergencies: The good enough guide*. Oxford: Oxfam, 2007.

Estrategia para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja relativa al Restablecimiento del Contacto entre Familiares (2008-2018), Resolución 4 del Consejo de delegados de 2007, publicada en: [http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/p1108/\\$File/ICRC_003_1108.pdf](http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/p1108/$File/ICRC_003_1108.pdf)

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA

Código de conducta relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y las Organizaciones No Gubernamentales, FICR 1995, publicado en: <http://www.icrc.org/web/spa/sitespa0.nsf/html/64ZPM8>

Política de cooperación para el desarrollo, FICR 1997, publicada en: <http://www.ifrc.org/sp/who/policy/devcoop.asp>

Sistema de Información para la Gestión en Casos de Desastre (DMIS), herramienta de trabajo basada en la web. Véase: <http://www.ifrc.org/sp/what/disasters/responding/drs/herramientas/dmis.asp>

Guía para la elaboración de planes de respuesta a desastres y de contingencia, FICR 2007, publicada en: <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/preparing-disasters/disaster-response-sp.pdf>

Directrices para el uso del Fondo de Reserva para el Socorro en Casos de desastre (DREF), FICR 2008, publicado en: https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0303_dref.aspx

De los principios a la Acción CD_ROM, FICR, Ginebra 2005.

Política de Género, FICR 1999, publicada en: <http://www.ifrc.org/sp/who/policy/gender.asp>

Unidad de Intervención de Urgencia, FICR 2008, publicado en: <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/responding-disasters/117600-eru-brochure-sp.pdf>

Directrices para evaluaciones de emergencia, FICR 2008, publicado en: <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/helping-recover/guidelines-emergency-sp.pdf>

¿Cómo se hace un AVC? Guía práctica para el personal y los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, FICR 2006, publicado en:

www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/preparing-disasters/VCA/how-to-do-VCA-sp.pdf

Estándares logísticos en línea, FICR 2009, véase: <https://fednet.ifrc.org/logisticsstandards/home.asp?lang=sp>

Marco operativo para la autoevaluación de las Sociedades Nacionales, FICR 2003, publicado en: https://fednet.ifrc.org/graphics/Fednet_files/Strategies_Planning/PMER/saa_operational_framework_sp.pdf

Planificación, seguimiento, evaluación e informes, FICR, véase: <https://fednet.ifrc.org/sw115926.asp>

Acuerdo de Sevilla y medidas complementarias, véase: <https://fednet.ifrc.org/sw127221.asp>

Estrategia 2020, FICR 2009, publicada en: https://fednet.ifrc.org/graphics/Fednet_files/Governance_01/General_Assembly_01-090/General_Assembly_2009_01_090/GA09_14_1_1_S2020_SP.pdf

Los siete principios fundamentales, FICR 1965, publicados en: <http://www.ifrc.org/sp/what/values/principles/index.asp>

¿Qué es el AVC? Introducción al Análisis de vulnerabilidad y capacidad, FICR 2006, publicado en: <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/preparing-disasters/VCA/whats-VCA-sp.pdf>

Análisis de vulnerabilidad y capacidad – Caja de herramientas con fichas de referencia, FICR 2008

Manual de formación sobre el AVC – Formación en el aula y aprendizaje a través de la experiencia, FICR 2009

INTERNATIONAL COMMITTEE OF THE RED CROSS

Assesing needs en the sphere of restoring family links, handbook for National Societies and the ICRC, Geneva, 2010

RFL in Disasters Field Manual, ICRC, Geneva, 2009

International Committee of the Red Cross and International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, *Emergency Items Catalogue*, third edition, ICRC/IFRC, 2009, publicado en: http://procurement.ifrc.org/catalogue/#1_101

INTERNATIONAL FEDERATION OF RED CROSS AND RED CRESCENT SOCIETIES

Volunteering in Emergencies, IFRC, 2007, publicado en: www.ifrc.org/Docs/pubs/volunteer/vie/vie_2007-en.pdf

FACT web page, Geneva, IFRC, 2008.

Véase: https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0305_fact/0305_fact.aspx

Emergency Response Unit. Geneva: IFRC, 2009, publicado en:

https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0306_eru/0306_eru.aspx

Handbook on Federation Coordination: Working together in international disaster response, Geneva: IFRC, 2007.

Movement Coordination in Disasters, Geneva: IFRC 2009, publicado en: <https://fednet.ifrc.org/sw116972.asp>

National Society Governance Guidelines, Geneva: IFRC, 1997.

Relief ERU Field Manual, IFRC, 2008, publicado en:

https://wwwsecure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0306_eru/030602_eru_relief/146900_relief%20ERU_EN_LR.pdf

RDRT Deployment Procedures, Geneva: IFRC, 2009, publicado en: https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0304_ERI.aspx, (véase también: <http://www.cruzroja.org/padru/rit/>)

Volunteer management cycle, Geneva: IFRC 2004, publicado en: http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/6_VL_2006/BIBLIOTECA/GESTION/ASPECTOS_GESTION/IFRC_VOLMANCYC_2004.PDF

Volunteering in Emergencies, IFRC, 2007, publicado en:

www.ifrc.org/Docs/pubs/volunteer/vie/vie_2007-en.pdf

Well-Prepared National Society, Geneva: IFRC, 2008, publicado en:

https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/01_Preparedness/01033_wpns.aspx

(véase también: <http://www.ifrc.org/sp/what/disasters/preparing/preparedness-tools/wpns.asp>)

Organización Panamericana de la Salud, *La gestión de cadáveres en situaciones de desastre – Guía práctica para equipos de respuesta*, OPS, OMS, CICR, FICR, Washington D.C. 2009, publicado en: <http://www.paho.org/spanish/dd/PED/GestionCadaveres.pdf>

Proyecto Esfera – *Carta Humanitaria y Normas mínimas de respuesta humanitaria en casos de desastre*, 2004, publicada en: http://www.sphereproject.org/dmdocuments/handbook/hdbkpdf/hdbk_full_sp.pdf

Williams S., Seed J. and Mwau, A., *The Oxfam Genswe Training Manual*, Oxford: Oxfam, 1995.

Anexo 1

Funciones y tareas

En este anexo se indican las funciones y tareas principales de los dirigentes, el personal y los voluntarios de la Sociedad Nacional en relación con el mecanismo. También puede resultar útil para establecer objetivos de aprendizaje y metas de capacitación.

Funciones y tareas se agrupan en las siguientes áreas de trabajo.

- **Cuadro 1.1** – Políticas y mecanismos nacionales de GD
- **Cuadro 1.2** – Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD
- **Cuadro 1.3** – El mecanismo
- **Cuadro 1.4** – Temas básicos o fundamentales

Funciones incluidas en los cuatro cuadros

- **Directiva:** generalmente asociada con los órganos de gobierno.
- **Ejecutiva:** generalmente asociada con la gestión.
- **Operativa:** la de los equipos que realizan actividades en el terreno.

Cuadro 1.1 – Políticas y mecanismos nacionales de GD

Área de trabajo	Función	Tarea
Contexto del país y análisis del riesgo	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar y asegurar que en la estrategia de implementación del mecanismo de la SN se dé prioridad al alto riesgo.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proponer la implementación de programas de reducción del riesgo en comunidades vulnerables. ■ Garantizar que además de incluirlas en herramientas existentes de planificación, tales como la respuesta a desastres y los planes de contingencia, se dé prioridad a las zonas más vulnerables y expuestas a desastres.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar las zonas geográficas y los grupos vulnerables más expuestos a riesgo en una situación determinada. ■ Esgrimir argumentos técnicos y humanitarios para persuadir a la SN de centrar su respuesta en las zonas y los grupos vulnerables más expuestos a riesgo.
GD – Políticas, estrategias y planes del país	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer bien las tareas y funciones de la SN en el ámbito de los planes nacionales de GD. ■ Alentar y abogar por la participación adecuada de la SN en el marco de las estrategias de GD y los planes de respuesta del país. ■ Asegurar que las estrategias y la asignación de recursos de la SN le permitan cumplir en forma adecuada con sus tareas en el ámbito del plan nacional de respuesta.

Área de trabajo	Función	Tarea
GD – Políticas, estrategias y planes del país	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer en detalle las tareas y funciones de su esfera o departamento de competencia en el marco de los planes nacionales. ■ Participar en reuniones de información o coordinación con instituciones gubernamentales y otros actores, conforme a los protocolos establecidos. ■ Definir prioridades y asignar recursos con arreglo a sus funciones en el ámbito de dichos planes.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y entender la función que cumple la SN en el ámbito del plan nacional de respuesta y sus incidencias operativas. ■ Asegurar que cuando participa en una operación de respuesta, sus acciones se ajusten a las políticas, estrategias y planes de GD. ■ Estar dispuesto a participar periódicamente en cursos de formación, ejercicios prácticos y simulacros organizados en el marco de los planes nacionales de respuesta.
GD – Actores principales del país (partes interesadas)	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber quiénes son los actores principales y la relación que la SN debe tener con ellos. ■ Bregar por facilitar una buena relación y coordinación con dicho actores. ■ Promover y formalizar acuerdos o MOU para coordinar la labor y mancomunar esfuerzos con las principales partes interesadas. ■ Facilitar y alentar una buena relación de la SN con las principales instituciones públicas. ■ Promover la función y la misión de la SN y realzar su perfil.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar contactos en términos operativos para coordinar con los actores principales. ■ Identificar aquellas esferas donde la SN puede colaborar. ■ Asistir a foros y reuniones en los que participan los actores principales y buscar medios de cooperación. ■ Coordinar e implementar acuerdos con las instituciones públicas en lo que respecta a los desastres. ■ Asistir a reuniones de coordinación de la labor e intercambio de información.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber quiénes son las principales partes interesadas en el contexto donde opera. ■ Establecer contactos con los actores principales cuando se trabaja en el terreno e incorporarlos en el proceso de recabo de información, evaluación y respuesta inicial. ■ Definir medios de colaborar y llevar a cabo una labor conjunta y complementaria con los actores principales en función del contexto. ■ Informar a las autoridades sobre la misión y las operaciones en curso de la Cruz Roja. ■ Observar el proceder de las autoridades locales y, llegado el caso, apoyarlas en el cumplimiento de sus obligaciones.

Cuadro 1.2 – Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD

Área de trabajo	Función	Tarea
Principios, políticas y estrategias de la Cruz Roja y la Media Luna Roja	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que la totalidad del personal y los voluntarios conozca y comprenda los Principios fundamentales, trabaje con arreglo a éstos y se inspire de ellos. ■ Conocer el contenido de las políticas y estrategias vigentes de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y estar al tanto de cualquier cambio o actualización para informar al personal y los voluntarios de la SN según proceda. ■ Establecer mecanismos que garanticen que las políticas, estrategias y prioridades de la SN se ajusten a aquellas regionales y globales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurarse que las estrategias, prioridades y acciones de su esfera de competencia se definan de conformidad con los principios, políticas y estrategias regionales y globales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Alentar y supervisar al personal y los voluntarios bajo su coordinación para asegurarse que entiendan los Principios fundamentales y actúen en consecuencia. ■ Informarles de cualquier cambio de las políticas y estrategias que incida en su labor.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Centrar su labor y sus esfuerzos de conformidad con las estrategias y prioridades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja durante los despliegues. ■ Comportarse y trabajar respetando y promoviendo los Principios fundamentales.
Principios y normas en materia de respuesta a desastres	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar y contribuir activamente en reuniones regionales y globales en las que se consideran y aprueban políticas, principios y estrategias de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Establecer mecanismos que garanticen que las políticas, estrategias y prioridades de la SN se definan de conformidad con las políticas y estrategias de la Cruz Roja y la Media Luna y se ajusten a las normas y los principios humanitarios internacionales.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar y asegurar que las estrategias y los programas de su esfera de competencia se establezcan de conformidad con las políticas y estrategias de GD. ■ Conocer las normas y los principios humanitarios internacionales, así como las políticas y los acuerdos de la Cruz Roja y la Media Luna en materia de GD y asegurar su difusión, así como la consiguiente formación del personal y los voluntarios de la SN. ■ Tener un cabal conocimiento de las normas y los principios humanitarios y asegurar y verificar que se incorporen en los programas de su esfera de competencia. ■ Facilitar la formación del personal y los voluntarios de su esfera de competencia y asegurar que se comporten según los principios humanitarios internacionales.

Área de trabajo	Función	Tarea
Principios y normas en materia de respuesta a desastres	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comportarse y trabajar rigiéndose por principios internacionales como los plasmados en el Código de conducta y la Carta humanitaria. ■ Respetar los acuerdos de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en la materia, como el Acuerdo de Sevilla, cuando se participa en una misión humanitaria de respuesta. ■ Asegurar que en esas misiones, la labor, las decisiones y los esfuerzos cumplan con las normas de la Esfera.
Políticas, estrategias y planes, así como planes de respuesta y planes de contingencia de la SN	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que el mecanismo se incorpore en las herramientas estratégicas y de planificación de la SN. ■ Garantizar la participación del personal y los voluntarios en los distintos niveles y etapas del proceso interno de planificación de la GD, según proceda. ■ Poner en conocimiento de los directores, el personal y los voluntarios, las directrices sobre GD y las herramientas de planificación, según proceda.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar activamente en la planificación de la GD y facilitar la participación del personal y los voluntarios a su cargo. ■ Asegurar la armonía y la coherencia entre los distintos niveles del marco de planificación de la GD. ■ Poner en conocimiento del personal y los voluntarios de su esfera de competencia, los distintos documentos y herramientas de planificación.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los planes y estrategias en materia de GD y trabajar con arreglo a los mismos. ■ Detectar problemas o lagunas de los planes y herramientas en materia de GD cuando se participa en una misión de respuesta y proponer medios de subsanarlos. ■ Participar activamente en el desarrollo y la actualización de la GD y los planes de respuesta y de contingencia, según proceda.
Del plano local al plano mundial: sistemas o mecanismos y herramientas de respuesta de la Cruz Roja y la Media Luna Roja	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer las herramientas de respuesta pertinentes y apoyarlas públicamente de cara al personal y los voluntarios, según proceda. ■ Participar activamente en reuniones y foros de máximo nivel en los que se consideran y definen nuevos cambios, estrategias, mecanismos y herramientas. ■ Facilitar y alentar la participación de actores clave de la SN en reuniones de coordinación y reuniones técnicas en las que se consideran y mejoran mecanismos y herramientas. ■ Coordinar y mancomunar esfuerzos con otros asociados de la Cruz Roja y la Media Luna Roja tales como la Secretaría de la FICR, otras SN, SNP y el CICR para crear redes y un único sistema de respuesta.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que los programas, estrategias y prioridades de su esfera de competencia contribuyan a establecer normas aceptadas por todos, así como al objetivo de crear un único sistema de respuesta.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Centrar su labor y sus acciones en la consecución del objetivo de crear un único sistema de respuesta. ■ Actuar de conformidad con las normas y los mecanismos regionales y globales previamente aprobados. ■ Trabajar en equipo durante los despliegues y facilitar la labor con otros mecanismos de respuesta regional y global de la FICR.

Cuadro 1.3 – El mecanismo

Área de trabajo	Función	Tarea
Mecanismos de selección, formación y despliegue	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alentar y facilitar que se establezcan acuerdos y procedimientos previos que garanticen procesos claros y transparentes. ■ Apoyar y garantizar el debido respeto de los procedimientos de selección, formación y despliegue de los integrantes de equipos operativos.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar al personal y los voluntarios con el perfil y potencial necesarios para integrar equipos operativos. ■ Difundir la función de los equipos operativos y propiciar el interés y la participación del personal y los voluntarios. ■ Participar activamente en las diferentes etapas del procedimiento cuando sea necesario o lo pidan los dirigentes.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar activamente y colaborar en las distintas etapas del procedimiento, incluidas las actividades previas en casos de desastre, cuando sea llamado a intervenir. ■ Respetar los mecanismos y procedimientos establecidos. ■ Detectar lagunas y elementos a mejorar en esos mecanismos y procedimientos.
Formación y coordinación de equipos	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar espacios donde decididores, personal técnico y voluntarios competentes puedan compartir experiencias y puntos de vista. ■ Establecer mecanismos y procedimientos que garanticen procesos de planificación participativos. ■ Alentar y facilitar la firma de MOU y acuerdos previos para mejorar la coordinación en el Movimiento y con otros actores clave.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar al personal y los voluntarios con aptitudes de diplomacia y negociación para que dirijan los equipos operativos y representen a la SN. ■ Facilitar e implementar mecanismos de comunicación y participación en su esfera de competencia. ■ Establecer de común acuerdo y formalizar mecanismos de intercambio y coordinación en otras esferas con otros directores.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actuar con profesionalismo y ser respetuoso cuando representa a la Cruz Roja y la Media Luna Roja en sus misiones. ■ Estar dispuesto a trabajar con otros y con espíritu de equipo. ■ Facilitar mecanismos de cooperación y coordinación con los actores locales.
Plan nacional de respuesta y de contingencia	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar y asegurar recursos para que la SN establezca el plan de respuesta y, si procede, el plan de contingencia. ■ Crear mecanismos para garantizar que dichos planes se elaboren con arreglo a las normas y directrices de la FICR. ■ Comunicar los planes de respuesta y de contingencia a los otros miembros de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, así como a los demás actores claves, según proceda. ■ Comunicar al personal y los voluntarios las directrices de planificación de la FICR.

Área de trabajo	Función	Tarea
Plan nacional de respuesta y de contingencia	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Liderar los planes de preparación de la respuesta y el plan de contingencia, y garantizar su calidad técnica. ■ Asegurar la participación del personal y los voluntarios de su esfera de competencia en los procesos de preparación de los planes de respuesta y de contingencia. ■ Asegurarse que los elementos del área temática o programática a su cargo se incluyan en los planes de respuesta y de contingencia. ■ Definir estrategias y planes de desarrollo de la capacidad necesaria en dicha área para responder a emergencias.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar en la preparación de los planes de respuesta y de contingencia en su campo de experiencia y especialización. ■ Detectar lagunas y elementos a mejorar en los planes de respuesta y de contingencia durante los despliegues.
Relación con mecanismos y herramientas de preparación y respuesta de la FICR y el Movimiento	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que la SN cuente con los conocimientos y mecanismos necesarios para beneficiarse del DREF y mecanismos regionales y globales como los ERI, las ERU, los FACT y el grupo de especialistas en RCF. ■ Facilitar la previa formalización de acuerdos y protocolos que definan las tareas y funciones de los mecanismos de respuesta, tanto regionales como globales, que tal vez tengan que interactuar con los equipos operativos. ■ Asegurar que integrantes del equipo operativo y el equipo de dirección calificados y experimentados coordinen las acciones con otros actores, conforme al Principio de Universalidad.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Liderar los procesos y procedimientos de solicitud para beneficiar de los mecanismos de respuesta de la FICR. ■ Proporcionar a los integrantes del equipo operativo la información, el apoyo y los medios necesarios para que entablen buenas relaciones y colaboren con personas y equipos de otros países. ■ Acompañar y supervisar las operaciones en casos de desastre en las que intervengan mecanismos de respuesta nacional y supranacional. ■ Crear mecanismos para apoyar, facilitar y supervisar la labor de los equipos operativos con actores externos.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suministrar la información necesaria para que en situaciones de emergencia, la SN pueda beneficiar del DREF, las ERU, los FACT, el grupo de especialistas en RCF y otras herramientas. ■ Participar en cursos de formación, reuniones u otros procesos para ampliar los conocimientos sobre los mecanismos de respuesta de la FICR y el Movimiento. ■ Actualizar a título individual los conocimientos y la comprensión de los dispositivos y mecanismos globales de preparación y respuesta a desastres. ■ Proporcionar la ayuda y la información necesarias a los integrantes de los ERI, las ERU, los FACT y el grupo de especialistas en RCF que llegan al país para prestar apoyo en situaciones de emergencia. ■ Colaborar con todos ellos y los demás actores en el espíritu de los Principios fundamentales.

Cuadro 1.4 – Temas básicos o fundamentales

Área de trabajo	Función	Tarea
Presentación de informes	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entender las exigencias y expectativas de los donantes. ■ Orientar a los donantes para asegurarse que sus expectativas sean realistas. ■ Garantizar que el personal y los voluntarios de la SN tengan la capacidad de redactar informes que se ajusten a las normas internacionales. ■ Participar en reuniones de alto nivel con los principales actores externos en las que se consideran y aprueban los formatos y procedimientos de presentación de informes.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que los informes de su esfera de competencia se preparen con arreglo a los formatos y contenidos aprobados y se distribuyan a tiempo. ■ Identificar a miembros del personal y voluntarios competentes en la redacción de informes. ■ Facilitar mecanismos para que el personal y los voluntarios mejoren su capacidad en materia de presentación de informes.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Redactar informes en los formatos definidos, allí donde los haya. ■ Suministrar información pertinente, oportuna y de alta calidad para preparar informes con varios fines. ■ Respetar los formatos y directrices relativos a la presentación de la información recabada. ■ Apoyar al equipo de dirección en la preparación de informes. ■ Crear un archivo con la información pertinente que podrían solicitar terceros, (por ejemplo, listas de distribuciones o beneficiarios y número de paquetes). ■ Utilizar los mecanismos de presentación de informes como herramientas de gestión y aprendizaje.
Administración y finanzas	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que los mecanismos administrativos y financieros de la SN sean compatible con aquellos de donantes externos y suficientemente flexibles como para trabajar en situaciones de emergencia. ■ Asegurar que los gerentes de finanzas y administración faciliten la labor del personal operativo y los voluntarios en las operaciones de respuesta. ■ Garantizar la observancia de los procedimientos financieros y administrativos, así como de las reglas y los requisitos de los donantes en aras de la transparencia y una gestión idónea de los recursos. ■ Dirigir y facilitar auditorías internas o externas según proceda.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verificar y asegurarse que el personal administrativo y financiero colabore para facilitar la respuesta y apoyar la labor de los equipos operativos. ■ Alentar y motivar al personal subalterno para asegurarse que esté familiarizado con los procedimientos administrativos y financieros de la SN y cumpla con ellos. ■ Verificar y detectar toda irregularidad que pueda haber en su esfera de competencia. ■ Facilitar y explicar los procedimientos administrativos y financieros a los integrantes de los equipos operativos que trabajarán en el terreno.

Área de trabajo	Función	Tarea
Administración y finanzas	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurarse que su labor y sus acciones se ajusten a los procedimientos establecidos en materia de finanzas y administración. ■ Pedir apoyo y asesoría cuando se tengan dudas acerca de dichos procedimientos. ■ Medir y analizar las consecuencias financieras y administrativas de cada acción.
Sistemas de informática y telecomunicaciones	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar la disponibilidad y el buen funcionamiento del equipamiento de telecomunicaciones que utilizarán los equipos operativos. ■ Apoyar la disponibilidad e instalación del equipamiento necesario.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurarse que el personal y los voluntarios de su esfera de competencia reciban formación y sepan utilizar el equipo de telecomunicaciones y los programas informáticos de uso común en la Cruz Roja y la Media Luna Roja.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mantener en buen estado y utilizar correctamente el equipo de telecomunicaciones que se le entrega para apoyar su labor en el terreno. ■ Utilizar el equipo y los programas informáticos con arreglo a los procedimientos establecidos. ■ Instruirse sobre el uso y mantenimiento del equipo y los programas informáticos.
Logística	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que la SN cuente con planes y procedimientos logísticos, los actualice en función de las necesidades y supervisar la situación. ■ Asegurar una coordinación adecuada con otros actores y donantes externos en emergencias de grandes proporciones. ■ Negociar y firmar preacuerdos con las autoridades y obtener condiciones que faciliten la logística de la SN en casos de desastre (entre otros, trámites aduaneros, depósitos y transporte).
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que los medios a disposición funcionen y estén listos para usar. ■ Participar activamente en la elaboración de planes y procedimientos logísticos. ■ Identificar a miembros del personal y voluntarios idóneos para trabajar en logística.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyar la organización de la cadena de abastecimiento de suministros de socorro (adquisición, transporte, almacenaje y distribución). ■ Negociar y coordinar la logística con las autoridades locales y otros actores clave en el terreno. ■ Detectar lagunas y necesidades en materia de logística y señalarlas a los decisores.
Evaluación de daños y necesidades	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar el despliegue oportuno del equipo de evaluación. ■ Garantizar que la composición de dicho equipo se ajuste al contexto y las necesidades. ■ Difundir internacionalmente los resultados de la evaluación. ■ Asegurar que la información recabada durante la evaluación se utilice y difunda con responsabilidad y profesionalismo a través de los canales establecidos.

Área de trabajo	Función	Tarea
Evaluación de daños y necesidades	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar en la definición del mandato del equipo de evaluación y asesorar sobre su composición. ■ Verificar que la metodología se ajuste al contexto. ■ Apoyar la selección y contratación de los integrantes del equipo de evaluación.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar en el proceso de evaluación con arreglo al mandato preestablecido. ■ Asegurar que la información recabada durante la evaluación sea pertinente para el contexto. ■ Hacer la evaluación utilizando los métodos y herramientas reconocidos internacionalmente. ■ Coordinar y compartir información con los principales actores locales.
Programas de socorro basados en la comunidad: participación, selección e inscripción de beneficiarios y distribución de suministros	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que la SN siga los principios y procedimientos en materia de selección y registro de beneficiarios, distribución de suministros de socorro y evaluación del programa de socorro. ■ Abogar por la transparencia e imparcialidad de las ONG y otras instituciones en las operaciones de socorro y verificar que así sea.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer métodos, procedimientos y herramientas para operaciones de socorro que comprendan la evaluación de necesidades, la selección y el registro de beneficiarios, la distribución de suministros y la evaluación de dichas operaciones. ■ Facilitar la formación del personal y los voluntarios en materia de socorro. ■ Asegurar que los equipos operativos cuenten con personas competentes en programas de socorro basados en la comunidad.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que los programas de socorro se ajusten a procedimientos transparentes y las normas de Esfera. ■ Consultar a los damnificados por desastres, a la hora de elaborar el programa de socorro. ■ Crear mecanismos que garanticen el principio de imparcialidad en las operaciones de socorro.
Primeros auxilios	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que en situaciones de emergencia, la SN preste primeros auxilios que respondan a las normas de calidad reconocidas internacionalmente. ■ Asegurar la supervisión y el control de calidad de los cursos de primeros auxilios. ■ Asignar recursos para comprar el equipo apropiado. ■ Colaborar con las autoridades.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover y garantizar la formación del personal y los voluntarios en su esfera de competencia. ■ Asegurar la calidad de los cursos de formación y el equipo para responder a emergencias.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que durante las misiones en el terreno se presten primeros auxilios según las normas de calidad reconocidas internacionalmente. ■ Apoyar los procesos de formación disponibles que requiera la SN.

Área de trabajo	Función	Tarea
RCF	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que los riesgos y necesidades de RCF en situaciones de desastre se incluyen en los planes estratégicos, los planes de desarrollo y los planes de preparación y respuesta a emergencias de la SN. ■ Entablar relaciones con las autoridades para evitar atrasos en la respuesta y asegurar que en la preparación y respuesta a desastres de ámbito nacional se incluya la RCF y se defina el papel de la SN. ■ Asignar recursos al desarrollo y el respaldo de la capacidad en materia de RCF en la respuesta a desastres.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incorporar las tareas de RCF en los planes de preparación y respuesta conforme a las normas, directrices y herramientas existentes en la materia. ■ Asegurar que se imparta la debida formación a quienes se ocupan de RCF y a los primeros intervinientes en casos de desastre, tanto de la sede central como de las filiales. ■ Solicitar ayuda del CICR de inmediato, incluido el envío de integrantes del grupo de especialistas en RCF, cuando las necesidades en la materia superen la capacidad de la SN.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar las necesidades de RCF en situaciones de emergencia y suplirlas rápida y eficientemente, conforme a las normas, directrices y herramientas pertinentes. ■ Establecer enlaces y coordinar con otros asociados del Movimiento a través de la red mundial de vínculos familiares y el grupo de especialistas en RCF, si procede. ■ Establecer enlaces con otras partes interesadas que participan en actividades de RCF, tales como las autoridades y otras instituciones y ONG.
Enfoque integral de la planificación y la intervención	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar la capacidad apropiada en aquellas esferas donde la SN suele responder en casos de emergencia. ■ Asegurar que el enfoque de salud pública se incorpore en las políticas, estrategias y herramientas de planificación de la SN en materia de GD.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que los equipos operativos incluyan integrantes con pericia en las esferas de intervención habituales de la SN. ■ Seleccionar al personal y los voluntarios a quienes se impartirá formación en esferas pertinentes para la labor propia a la Cruz Roja y la Media Luna Roja.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuir a la incorporación del enfoque de salud pública en la valoración y elaboración iniciales de la estrategia de respuesta. ■ Identificar asociados y recursos locales para cimentar la capacidad de la SN en aquellas esferas donde debe responder.
Gestión	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar que la SN disponga de planes y directrices de seguridad que respondan al nivel de riesgo que existe en el país. ■ Autorizar la movilización de personal y voluntarios en entornos sumamente inseguros. ■ Negociar y abogar por la existencia de espacios o corredores que garanticen la labor de las organizaciones humanitarias en situaciones de conflicto armado.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Liderar y participar activamente en el proceso de elaboración de planes y directrices de seguridad.

Área de trabajo	Función	Tarea
Gestión	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seguir de cerca la evolución de la situación de seguridad en un contexto determinado y tener al tanto al personal, los voluntarios y los integrantes del equipo operativo. ■ Asegurar que el personal y los voluntarios conozcan y comprendan la política y las directrices de la SN en materia de gestión de la seguridad. ■ Nombrar a personas calificadas y experimentadas para que gestionen la seguridad en el terreno durante las operaciones de respuesta de los equipos operativos.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respetar y seguir las directrices y los procedimientos vigentes en materia de seguridad. ■ Informar de inmediato al jefe del equipo, o al director designado, de cualquier incidente de seguridad durante la misión. ■ Evitar riesgos innecesarios o acciones que comprometan la seguridad del resto del equipo.
Representación, negociación y coordinación	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Representar y realzar la labor y el perfil de la SN en reuniones de alto nivel con otros actores clave de la GD. ■ Seleccionar instituciones públicas y asociados con quienes forjar alianzas estratégicas en función de los intereses y prioridades de la SN. ■ Apoyar la labor y las iniciativas de miembros del personal y voluntarios competentes en aquellos casos que requieran una representación política de alto nivel.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que los jefes de equipos operativos tengan competencias y experiencia en coordinación y representación institucionales. ■ Participar en reuniones con actores e instituciones clave de la GD en las que se tratan cuestiones operativas y de coordinación, y se adoptan decisiones de común acuerdo. ■ Suministrar a los equipos operativos información pertinente para coordinar y entablar buenas relaciones en el terreno.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comportarse en forma profesional y respetuosa cuando se representa a la SN en el terreno. ■ Facilitar un clima positivo que propicie la coordinación con actores clave de la GD.
Diversidad, género y grupos vulnerables	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tomar medidas para asegurar que la SN cuente con políticas, estrategias y herramientas que le permitan considerar cuestiones de diversidad, género y grupos vulnerables cuando responda a desastres. ■ Asegurar que el personal y los voluntarios comprendan y respeten la diversidad y las consideraciones de género.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alentar y facilitar la formación en materia de diversidad y de género, tanto de los decididores como de los miembros del personal y los voluntarios competentes. ■ Liderar y participar en la formulación de políticas, estrategias, metodologías y herramientas para incorporar los análisis de diversidad y de género en las operaciones de respuesta. ■ Asegurar que, en la medida de lo posible, la composición de los equipos operativos sea variada y también equilibrada en cuanto al número de hombres y mujeres.

Área de trabajo	Función	Tarea
Diversidad, género y grupos vulnerables	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener en cuenta los análisis de diversidad y de género durante la evaluación inicial y la operación de respuesta. ■ Identificar los grupos más vulnerable y darles prioridad en las operaciones de respuesta. ■ Cumplir con las normas de la Esfera y respetar a los grupos vulnerables.
Llamamientos y propuestas	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar que la SN cuente con los conocimientos y la capacidad imprescindibles para preparar y emitir llamamientos de la calidad requerida. ■ Desarrollar la capacidad de la SN de gestionar propuestas con los principales actores externos. ■ Verificar que los llamamientos y propuestas preparados se ajusten a las normas de calidad requeridas. ■ Participar y representar a la SN en reuniones estratégicas y visitas de terreno con los donantes.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dirigir la preparación de llamamientos y propuestas, y prestarle apoyo técnico. ■ Asegurar que entre el personal y los voluntarios haya personas con la pericia y las competencias necesarias para preparar llamamientos y propuestas de alta calidad. ■ Buscar apoyo adicional cuando no se disponga de esa pericia. ■ Ofrecer pericia y aportes técnicos en visitas de terreno y reuniones importantes con donantes externos o el personal técnico.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recabar información oportuna y de calidad para incluirla en llamamientos y propuestas. ■ Hacer aportes por escrito para llamamientos y propuestas cuando lo solicite la SN. ■ Barajar posibilidades de colaboración con otras organizaciones para hacer propuestas conjuntas.
Análisis de vulnerabilidad y capacidad (AVC)	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover y facilitar la incorporación de un enfoque de reducción del riesgo de desastres (RRD) en las estrategias y esferas programáticas de la SN. ■ Difundir las directrices y herramientas de AVC entre el personal y los voluntarios competentes. ■ Gestionar y asignar recursos para programas de RRD y procesos de formación en la materia.
	Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover y diseñar proyectos y acciones de RRD. ■ Garantizar que el personal y los voluntarios a su cargo utilicen las herramientas de AVC en programas de RRD. ■ Seleccionar a miembros del personal, voluntarios e integrantes del equipo operativo a quienes se impartirá formación para que participen en actividades de RRD. ■ Crear mecanismos para integrar programas de RRD y programas de preparación y respuesta a desastres.
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participar en la formación y la labor de terreno en materia de RRD y apoyarlas cuando lo solicite la SN. ■ Saber aprovechar el AVC, allí donde exista, en las evaluaciones iniciales y la definición de estrategias de respuesta. ■ Identificar situaciones en que la SN pueda implementar programas de RRD en futuras operaciones de respuesta.

Anexo 2

Elaboración del programa de formación básica

En este anexo se explica cómo elaborar el programa de formación básica para equipos operativos en los cuatro cuadros siguientes.

- **Cuadro 2.1** – Políticas y mecanismos nacionales de GD
- **Cuadro 2.2** – Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD
- **Cuadro 2.3** – El mecanismo
- **Cuadro 2.4** – Temas básicos o fundamentales

Cada uno de estos cuadros contiene una serie de temas que se consideran requisitos mínimos de la formación de los integrantes de equipo operativos. Dichos temas se seleccionaron cuidadosamente conforme a lo que se espera que cada integrante sepa y entienda, más allá del contexto donde sea enviado o la Sociedad Nacional a la que pertenezca.

En cada área temática se indican las calificaciones y competencias mínimas con las que deben contar los integrantes de equipos operativos para ayudar a los decididores de la Sociedad Nacional a definir mejor el contenido y las metodologías del programa de formación. También se indican los correspondientes materiales y herramientas de referencia. Le será útil consultarlos a la hora de preparar estrategias de formación y respaldar el proceso de formación (véase el Anexo 1).

Los temas básicos o fundamentales (Cuadro 2.4) se seleccionaron a partir de los programas de formación para equipos operativos que llevaron a cabo Sociedades Nacionales de distintas regiones. Este cuadro también recoge los pareceres y recomendaciones que hicieron actores clave de la Cruz Roja y la Media Luna Roja de distintos niveles durante el proceso de consulta. A su vez, los temas seleccionados se agrupan en cuatro cuadros organizados en una secuencia lógica que comienza por el contexto y el gran plan estratégico para terminar indicando elementos técnicos y operativos más concretos.

Cuadro 2.1 – Políticas y mecanismos nacionales de GD

Este cuadro se centra en elementos relacionados con el contexto donde opera la Sociedad Nacional y el contenido se refiere principalmente a:

- los peligros y vulnerabilidades más importantes,
- las políticas, estrategias y planes estatales de reducción del riesgo,
- el conocimiento de los principales actores y las funciones de la Sociedad Nacional en el ámbito del sistema nacional de GD.

Los integrantes de los equipos operativos deben tener conocimientos y competencias mínimos en estas esferas para saber actuar en función del contexto y las necesidades existentes.

Cuadro 2.2 – Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD

Este cuadro versa sobre los conocimientos que han de tener los integrantes de equipos operativos acerca de los principios, políticas, estrategias y mecanismos de la Cruz Roja y la Media Luna Roja a escala nacional y supranacional. Los elementos indicados les ayudarán a entender el marco institucional en el que se insertan dichos equipos y a desarrollar calificaciones y competencias que les permitirán realizar su labor de conformidad con las normas, planes y mecanismos del Movimiento y la Sociedad Nacional, así como respetar los Principios fundamentales.

Cuadro 2.3 – El mecanismo

Este cuadro se centra en el funcionamiento de los mecanismos y herramientas operativos que existen, lo que permitirá a los integrantes de equipos operativos conocer y comprender sus tareas y funciones, así como aquellas de los distintos actores clave de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en el marco del sistema nacional de preparación y respuesta. También les permitirá familiarizarse con los procesos, herramienta y POE relacionados con su despliegue y su desempeño.

Cuadro 2.4 – Temas básicos o fundamentales

Este cuadro recoge todos los temas relacionados con asuntos concretos de orden operativo; su objetivo es garantizar una formación completa de los integrantes de equipos operativos para que desarrollen calificaciones y competencias técnicas que les permitan desempeñarse mejor cuando cumplan misiones en el terreno. Los temas fueron seleccionados minuciosamente para asegurar un buen equilibrio entre elementos políticos, técnicos, administrativos y financieros.

Cinco pasos para elaborar el programa de formación

Los cinco pasos siguientes le conducirán a través del proceso de elaboración del programa de formación para sus equipos operativos.

Paso 1 – Definir tareas y funciones

El primer paso consiste en determinar las tareas y funciones principales que se espera que cumplan los integrantes del equipo en cada esfera de conocimientos y operación. Esto debe hacerse a partir del previo análisis del contexto y las necesidades del país y considerando la función y la capacidades de la Sociedad Nacional en materia de respuesta a desastres. El cuadro del Anexo 1 le ayudará a hacer ese análisis.

Paso 2 – Seleccionar las áreas temáticas

Luego, hay que decidir lo que tienen que saber los integrantes de equipos operativos y seleccionar las áreas temáticas más pertinentes para la función que se espera que cumplan en materia de preparación y respuesta a desastres. Los temas, calificaciones y competencias destacados en los cuadros de este anexo, le ayudarán a definir las calificaciones y competencias correspondientes a cada área temática.

Paso 3 – Decidir el nivel de calificación y competencia requerido

El paso siguiente es determinar las principales calificaciones y competencias que se espera que tengan los integrantes de equipos operativos en cada área temática. Los temas, calificaciones y competencias indicados en los cuadros de este anexo, le ayudarán a definir las calificaciones y competencias requeridas en cada área temática.

Paso 4 – Seleccionar el contenido, la duración y las metodologías

En este paso hay que determinar el peso que se quiere dar a cada área temática en el programa de formación. En cada una de ellas hay que definir tres elementos clave: contenido, duración y metodología, lo que implica determinar el contenido más apropiado, establecer el calendario (horas o días) del proceso de formación y elegir las metodologías apropiadas para ayudar a las personas en cuestión a adquirir las calificaciones, actitudes y competencias que se esperan de ellas. En este paso es muy importante contar con la asesoría y el apoyo de profesionales de la formación en las diversas áreas temáticas.

Paso 5 – Crear el propio programa de formación básica

Por último, hay que crear el programa de formación básica de los equipos operativos, conjugando todos los elementos analizados y seleccionados en los pasos anteriores.

Consejo: A la hora de crear el programa de formación básica para los equipos operativos, hay que tener en cuenta los elementos fundamentales que se indican a continuación.

- El perfil de los miembros del personal y los voluntarios.
- El contexto y las necesidades, así como los peligros más frecuentes.
- La función que desempeña la Sociedad Nacional en el sistema de respuesta del país.
- Las áreas estratégicas a las que se da prioridad en los planes de respuesta y de contingencia existentes.
- Las áreas de especialización de la Sociedad Nacional y aquellas que es preciso mejorar.
- Las tareas y funciones que se espera que cumplan los integrantes de equipos operativos.
- Las calificaciones y competencias que se espera tengan los integrantes de equipos operativos y las capacidades que se quieren reforzar a mediano y largo plazo.

Preguntas de verificación

- ¿Consideramos la función principal de nuestra Sociedad Nacional en casos de desastre al seleccionar las áreas temáticas y operativas del programa de formación?
- ¿Las tareas y funciones de los integrantes de los equipos operativos responden al contexto externo y sus necesidades?
- ¿El contenido del programa de formación es apropiado en lo que se refiere a las calificaciones y competencias que queremos que tengan los integrantes de equipos operativos?
- ¿El programa de formación está bien equilibrado en términos de calidad y contenido, duración y metodologías apropiadas?

A continuación se indican las calificaciones y competencias esperadas en cada área temática y las herramientas de referencia a utilizar en la elaboración del programa de formación.

Cuadro 2.1 – Políticas y mecanismos nacionales de GD

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Contexto del país y análisis del riesgo</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contexto sociopolítico ■ Análisis de peligros y vulnerabilidades ■ Áreas prioritarias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y comprender el contexto sociopolítico del país. ■ Conocer los principales peligros y vulnerabilidades del país, así como sus causas y consecuencias. ■ Ser capaz de identificar las zonas de alto riesgo y expuestas a desastres del país. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios de cartografía y análisis de los riesgos que existen en el país ■ Inventario de peligros y desastres
<p>Políticas, estrategias y planes del país en materia de GD</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas y estrategias estatales en casos de desastre ■ Funciones de los órganos e instituciones estatales de GD ■ Planes nacionales de respuesta y de contingencia ■ Centro de operaciones de emergencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y comprender las principales políticas y estrategias de las autoridades locales y nacionales en casos de desastre. ■ Estar familiarizado con los escenarios, prioridades y estrategias del plan nacional de respuesta o documento similar. ■ Saber identificar las principales tareas y funciones del gobierno en casos de desastre y la función complementaria de la SN y el resto de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plan nacional de desarrollo o documentos similares ■ Plan de respuesta y planes de contingencia nacionales (si existen) ■ Protocolos estatales y POE que incluyen a la Cruz Roja y la Media Luna Roja
<p>Principales actores del país en materia de GD (partes interesadas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Instituciones estatales ■ Organismos especializados de la ONU ■ ONG locales e internacionales ■ Otros actores (sector privado y demás) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber identificar a los diversos actores claves y demás partes interesadas del país o la zona y sus funciones. ■ Comprender cómo la SN se relaciona y coordina con los distintos actores y quiénes son sus asociados estratégicos. ■ Conocer y comprender la función de la SN en comparación con la de otros actores. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdos o protocolos institucionales que se firmaron con asociados clave ■ Plan nacional de respuesta ■ Planes de respuesta y de contingencia de la SN

Cuadro 2.2 – Principios del Movimiento y sistemas o mecanismos de GD

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Principios, políticas y estrategias de la Cruz Roja y la Media Luna Roja</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Los siete Principios fundamentales ■ Estrategia 2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los siete Principios fundamentales y comprender lo que implican para la labor de la SN y el mecanismo en un contexto determinado. ■ Saber actuar de conformidad con los Principios fundamentales cuando se representa a la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Conocer todas las políticas, estrategias y prioridades regionales y globales de la FICR y comprender cómo se vinculan con aquellas del contexto de la SN. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estrategia 2020 ■ Manuales y materiales de formación sobre los Principios fundamentales ■ De los principios a la acción, CD-ROM
<p>Principios y normas de respuesta a desastres</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Principios y normas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para el socorro en casos de desastre ■ Código de conducta ■ Esfera ■ Acuerdo de Sevilla 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los principales principios humanitarios y saber aplicarlos cuando se trabaja en el terreno. ■ Hacer suyos el Código de Conducta y las normas de Esfera como principios rectores de las operaciones de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Saber cumplir con las normas de Esfera durante las misiones. ■ Saber distinguir y comprender las funciones de los componentes del Movimiento según cada contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manual del Proyecto Esfera ■ Acuerdo de Sevilla y medidas complementarias ■ Principios y normas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para el socorro en casos de desastre
<p>Políticas, estrategias y planes de la SN en materia de GD y respuesta, así como planes de contingencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Misión, función y marco jurídico de la SN ■ Estrategia y plan de desarrollo institucional ■ Plan nacional de GD ■ Planes de respuesta y de contingencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comprender la función de la SN en el sistema nacional de respuesta y cómo se relaciona con la labor del mecanismo en el terreno. ■ Conocer las políticas, estrategias, prioridades y áreas programáticas de la SN y aquellas que se relacionan con la labor y la misión del mecanismo. ■ Comprender la función del mecanismo en el marco del plan nacional de GD. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Principal legislación del país en materia de desastres ■ Plan de desarrollo institucional de la SN ■ Plan de GD y respuesta de la SN ■ Planes de contingencia de la SN ■ Guía para la elaboración de planes de respuesta a desastres y de contingencia

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Del plano local al plano mundial: sistemas, mecanismos y herramientas de respuesta a desastres de la Cruz Roja y la Media Luna Roja</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Funcionar como un solo sistema ■ Herramientas de respuesta global ■ Herramientas de respuesta regional ■ Herramientas de financiación ■ Llamamientos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener claras las distintas tareas y funciones de los mecanismos regionales y globales de la FICR. ■ Comprender el enfoque de funcionar como “un solo sistema de la Cruz Roja y la Media Luna Roja”. ■ Saber apoyar mecanismos de respuesta global, como las ERU, los FACT y los ERI, y participar activamente en ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plantilla de llamamientos

Cuadro 2.3 – El mecanismo

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Mecanismos de selección, formación y despliegue de equipos operativos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Proceso de selección ■ Formación, fortalecimiento de la capacidad y plan de desarrollo constante ■ Alerta y movilización ■ Seguridad, salud y disponibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informar a los integrantes de equipos operativos acerca de los criterios y el mecanismo de selección de integrantes y jefes de los mismos. ■ Entender el proceso de aprendizaje como un continuo con diversas metodologías. ■ Estar familiarizado con los procedimientos de alerta y movilización. ■ Conocer y comprender los derechos y deberes de los integrantes de un equipo operativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ POE incluidos en los planes de respuesta y de contingencia. ■ Código de conducta. ■ Directrices y protocolos de la SN en materia de seguridad. ■ Políticas de la SN en materia de gestión del personal y los voluntarios.
<p>Creación y coordinación de equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Competencias de negociación ■ Trabajo en equipo ■ Autoconocimiento ■ Gestión de personas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener competencias básicas y conocer las herramientas de negociación y coordinación. ■ Conocer metodologías que permiten mejorar el autoconocimiento. ■ Conocer las reglas y los principios del trabajo en equipo. ■ Comprender la importancia y las ventajas de trabajar como integrante de un equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Materiales de referencia de talleres.
<p>Plan de respuesta a desastres y planes de contingencia de la SN</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Escenarios prioritarios ■ Áreas de intervención ■ Coordinación interna y externa ■ Protocolos y POE 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber participar en la elaboración de los planes de respuesta y de contingencia de la SN. ■ Conocer los principales escenarios identificados que se consideran prioritarios para la SN. ■ Conocer los principales planes y estrategias establecidos por la SN para responder a desastres. ■ Conocer a fondo los planes de respuesta y de contingencia (si existen). ■ Conocer los POE relacionados con el mecanismo y saber reaccionar conforme a los mismos. ■ Conocer sus tareas y funciones en el marco de los planes de respuesta existentes. ■ Comprender los mecanismos de activación y familiarizarse con éstos participando en ejercicio de simulacro. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plan de respuesta de la SN ■ Plan de contingencia de la SN ■ POE ■ Cualquier otra estrategia o cualquier otro plan de respuesta elaborados por la SN ■ Guía para la elaboración de planes de respuesta a desastres y de contingencia

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Relación con mecanismos de la FICR</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ERI ■ FACT ■ ERU ■ DREF ■ DMIS 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comprender la función complementaria del mecanismo con otros mecanismos de respuesta regional y global de la FICR como los ERI, las ERU y los FACT. ■ Conocer el funcionamiento del DREF y saber cómo se relaciona con el mecanismo. ■ Conocer el funcionamiento del DMIS y su utilidad en la labor del mecanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ DMIS ■ FedNet ■ Procedimientos

Cuadro 2.4 – Temas básicos o fundamentales

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Presentación de informes</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ¿Qué información es pertinente? ■ Diferentes tipos de informes ■ Plantillas e informes utilizados por la SN y la Secretaría de la FICR ■ Ejemplos de buena práctica 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber seleccionar información pertinente para la misión de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en un contexto determinado. ■ Tener conocimientos mínimos de redacción y estilo para preparar un informe completo de la situación según las plantillas oficiales que utiliza la SN. ■ Comprender las calificaciones que requiere y las tareas de la función asignada en el mecanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ejemplos de buenos informes de la situación ■ Plantillas de informes aprobadas o utilizadas por la SN o el mecanismo
<p>Administración y finanzas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Principales procedimientos administrativos y financieros de la SN ■ Procedimientos especiales en casos de desastre ■ Procedimientos administrativos y financieros de la Secretaría de la FICR pertinentes para las SN y el mecanismo ■ Herramientas básicas para supervisar y controlar el presupuesto y los gastos ■ Formularios más actualizados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los procedimientos básicos de la FICR y la SN en materia de finanzas y administración y su relación con la labor del mecanismo. ■ Comprender por qué dichos procedimientos son necesarios en una operación de respuesta. ■ Comprender y saber cómo cumplimentar los formularios que los integrantes de equipos operativos utilizarán durante sus misiones. ■ Conocer las herramientas básicas de supervisión y control del presupuesto y los gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Directrices financieras y administrativas de la SN ■ Procedimientos financieros y administrativos de la FICR ■ Plantillas de herramientas de supervisión del presupuesto ■ Plantillas de formularios de finanzas y administración
<p>Telecomunicaciones y sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de telecomunicaciones de la SN ■ Prácticas con el equipo ■ Procedimientos para usarlo ■ Programas informáticos más pertinentes que se utilizan en la SN y la Secretaría de la FICR 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber utilizar el equipo básico de telecomunicaciones que se emplea habitualmente en las operaciones de la SN (radios HF y VHF, teléfonos satelitales, etc.) ■ Tener conocimientos básicos de informática y estar familiarizado con los programas que utilizan la SN y la FICR. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manuales de formación básica en telecomunicaciones

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Logística</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Plan y sistemas logísticos de la SN ■ Herramientas y metodologías básicas de prestación de ayuda humanitaria ■ Apoyo logístico de terceros (otras SN o la Secretaría del FICR) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los sistemas de logística de la SN (proveedores, procedimientos de adquisición, medios de transporte, almacenaje, etc.) ■ Conocer las herramientas y sistemas básicos de transporte, almacenaje y distribución de suministros humanitarios. ■ Conocer el apoyo logístico que ofrecen la Secretaría de la FICR y otras SN en casos de desastre. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estándares logísticos en línea ■ <i>Emergency Items Catalogue</i>
<p>Evaluación de daños y necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Metodologías básicas para recabar información ■ Herramientas y formatos de presentación de informes más actualizadas ■ Proceso de evaluación (mandato, selección del equipo, logística etc.) ■ Distintas funciones en el equipo de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer las metodologías básicas de recabo de información en casos de desastre. ■ Saber distinguir la información pertinente para la evaluación de necesidades. ■ Conocer bien las herramientas de evaluación y el formato de la consiguiente presentación de informes utilizado por la SN y otros actores pertinentes del país. ■ Conocer y comprender las distintas funciones que desempeñan los integrantes de los equipos de evaluación según su campo de especialización. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Directrices para evaluaciones de emergencia de la FICR ■ <i>Assessing needs in the sphere of restoring family links, handbook for National Societies and the ICRC</i> ■ Herramientas de evaluación de emergencia de la SN (si existen) ■ Herramientas de evaluación estatales (si procede)
<p>Socorro basado en la comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Programa ■ Plan y sistemas de socorro de la SN ■ Sistemas y procedimientos establecidos para programas de socorro eficaces ■ Apoyo de terceros en materia de socorro (otras SN o la Secretaría de la FICR) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y comprender el ciclo de socorro y normas internacionales como aquellas de la Esfera y el <i>Emergency Items Catalogue</i> para contar con la participación de los damnificados por los desastres. ■ Conocer las herramientas y metodologías básicas de una programación efectiva en materia de socorro. ■ Saber aplicar las normas internacionales de programación del socorro en el contexto donde operará el mecanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Esfera (evaluación, metas, registro, etc.) ■ Programa estándar de formación en socorro, adaptado para que supla las necesidades de la SN ■ <i>Relief ERU Field Manual</i>
<p>Formación en primeros auxilios</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contenido con arreglo a las normas reconocidas en los planos nacional e internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Saber prestar ayuda en primeros auxilios cuando se trabaja en el terreno. ■ Conocer y saber aplicar las principales técnicas de primeros auxilios. ■ Saber distinguir cuando hay que prestar primeros auxilios y cuando se necesita otra clase de atención y competencias médicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manuales de formación en primeros auxilios de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>RCF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer el tipo de necesidades de RCF en situaciones de desastres y las posibles intervenciones. ■ Conocer las tareas y funciones de gestión de cadáveres y las posibles funciones de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Capacidad de establecer enlaces y coordinar los recursos disponibles de RCF, incluidos el servicio competente de la SN y el grupo de especialistas en RCF. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>RFL in disasters Field Manual and related training material for RFL specialists and non-specialists</i> ■ La gestión de cadáveres en situaciones de desastre – Guía práctica para equipos de respuesta
<p>Enfoque integrado de la planificación y la intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Búsqueda y rescate ■ Refugio temporal ■ Servicios de salud ■ Promoción de la higiene, agua y saneamiento ■ Ayuda alimentaria y seguridad alimentaria ■ Apoyo psicosocial ■ Desaparecidos, búsqueda y reunificación familiar ■ Normas internacionales de cada área temática 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y comprender el enfoque de salud pública en situaciones de emergencia. ■ Conocer y comprender todas las áreas temáticas en las cuales la Cruz Roja y la Media Luna Roja responden en casos de desastre. ■ Conocer y comprender cabalmente las normas internacionales de calidad que se aplican a cada área temática. ■ Conocer y comprender cabalmente aquellas áreas temáticas en las que la SN responde habitualmente en casos de desastre, incluidas en la estrategia de respuesta y los planes de respuesta y de contingencia. ■ Conocer cabalmente y tener competencias básicas en el área temática que guarda relación con el sector profesional, o bien, experiencia en el mecanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plan de respuesta ■ Plan de contingencia ■ Esfera ■ Materiales de formación en refugio temporal
<p>Gestión de la seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Principios y normas de seguridad ■ Análisis del contexto y los riesgos (peligros) ■ Alerta y evacuación ■ Plan y directrices de seguridad de la Cruz Roja, la Media Luna Roja y la SN ■ Herramientas y técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer y comprender los principios y normas de seguridad de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. ■ Conocer los principales escenarios y peligros en materia de seguridad. ■ Conocer los procedimientos y directrices de seguridad relativos a las misiones en el país y el terreno. ■ Conocer herramientas y técnicas básicas para saber cómo reaccionar en entornos inseguros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Directrices de seguridad de la SN ■ Planes de seguridad vigentes ■ Directrices y procedimientos de seguridad de la Secretaría de la FICR ■ Ejemplos de planes de seguridad

Tema y contenidos	Calificaciones y competencias esperadas	Materiales y herramientas de referencia
<p>Representación, negociación y coordinación</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Teoría y principios básicos de la negociación ■ Representación de la Cruz Roja y la Media Luna Roja ■ Técnicas y herramientas ■ Práctica 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer los principios básicos y saber usar competencias básicas de negociación y coordinación en operaciones de respuesta. ■ Saber comportarse y reaccionar en función de la situación y las personas en cuestión. ■ Tener claro lo que implica trabajar para la Cruz Roja y la Media Luna Roja, y representarlas. 	
<p>Diversidad, género y grupos vulnerables</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Importancia de la diversidad y las consideraciones de género ■ Mujeres en casos de desastre ■ Grupos minoritarios, cuestiones de cultura e idioma ■ Herramientas y metodologías ■ Grupos vulnerables 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comprender la importancia de aplicar el enfoque de la diversidad y las cuestiones de género en la respuesta a desastres. ■ Conocer las metodologías básicas y saber aplicar competencias básicas para incorporar los análisis de diversidad y de análisis de género cuando se participa en la respuesta a desastres como integrante de un equipo operativo. ■ Saber hacer un análisis básico para identificar a los grupos vulnerables en un determinado contexto de desastre. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas de la SN en materia de género y diversidad (si existen) ■ Política de género de la FICR ■ Estudios de casos de buena práctica ■ <i>The Oxfam Gender Training Manual</i>
<p>Llamamientos y propuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimientos y formatos de llamamientos de la Cruz Roja y la Media Luna Roja ■ Reglas, procedimientos y modalidades de los principales donantes externos ■ Consecuencias operativas de trabajar con financiación externa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer la totalidad de los procedimientos y formatos para hacer un llamamiento de la FICR. ■ Conocer globalmente las reglas, los procedimientos y las modalidades de los principales donantes externos que ofrecen apoyo a la SN en casos de emergencia. ■ Conocer bien las consecuencias operativas de la obtención de fondos de llamamientos de la FICR y otros donantes externos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ejemplo de propuestas de donantes externos y presentación de informes (DFID, ECHO, etc.) ■ Procedimientos y formatos de llamamiento de la FICR
<p>Introducción al AVC</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Desastres y vulnerabilidades ■ Objetivos del AVC ■ Resultados del AVC ■ Ejemplos de buena práctica 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocer la importancia que reviste que los integrantes de equipos operativos sean incorporados en actividades de reducción del riesgo. ■ Conocer y comprender el enfoque de AVC, así como el uso de los materiales y herramientas disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ¿Qué es el AVC? Introducción al análisis de vulnerabilidad y capacidad ■ Estudios de casos de buena práctica

Los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Humanidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

Imparcialidad

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Neutralidad

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

Independencia

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

Voluntariado

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

Unidad

En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

Universalidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.



La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja promueve las actividades humanitarias de las Sociedades Nacionales en favor de las personas vulnerables.

Mediante la coordinación del socorro internacional en casos de desastre y el fomento de la asistencia para el desarrollo, se propone prevenir y aliviar el sufrimiento humano.

La Federación Internacional, las Sociedades Nacionales y el Comité Internacional de la Cruz Roja constituyen, juntos, el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.



**Nuestro mundo es un caos.
Tu acción puede mejorarlo.**
ourworld-yourmove.org