



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis del voluntariado en el Tercer Sector de
Acción Social de Teruel: Estudio de caso: ATADI.

Autor

Pablo Catalán Royo

Director

Isabel Saz Gil

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas / Campus de Teruel
2018

Información

Autor del trabajo: Pablo Catalán Royo

Directora del trabajo: Isabel Saz Gil

Título del trabajo: Análisis del voluntariado en el Tercer Sector de Acción Social de Teruel: Estudio de caso (ATADI).

Titulación: Grado en Administración y Dirección de Empresas.

Resumen

La problemática de la Discapacidad Intelectual hace que las organizaciones que la abordan tengan especial interés. Estas organizaciones se integran en el Tercer Sector de Acción Social, dando cobertura y asesorando a todas las asociaciones que se ocupan de ello. La Agrupación Turolense de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual (ATADI) es una entidad no lucrativa cuyos valores éticos se definen en su actividad, que es la de ofrecer ayuda a las personas con discapacidad, cuyo ámbito de actuación es la provincia de Teruel y el pilar básico para su funcionamiento es el voluntariado. El estudio se centra en el análisis del ciclo de voluntariado de la entidad, es decir, como se organiza y gestiona a las personas voluntarias a través de un responsable para lograr que sea un éxito de gestión. La metodología utilizada en el estudio combina una revisión bibliográfica y un estudio mixto con una parte cualitativa y otra cuantitativa. Los resultados muestran que la organización objeto de estudio sigue todas las etapas del ciclo de voluntario de manera profesional lo que puede servir de modelo para otras entidades.

Abstract

The current problems of the Intellectual Disability makes that organizations have a special interest in addressing it. Tercer Sector de Acción Social consists of these organizations, which give coverage and advise all associations dealing with this. ATADI is a non-profit entity whose ethical values are defined in its activity, which is the offering of assistance to persons with disabilities from Teruel, and is based on volunteerism. The study focuses on the analysis of the cycle of volunteerism of the entity, to sum up, how it organizes and manages to volunteers through a responsible for making it a success of organization management. The methodology used in the study combines a literature review and a study with a qualitative part and other quantitative. The results show that the Organization follow all stages of the cycle of volunteering in a professional manner and can serve as a model for other entities .

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO.....	3
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.4 RELEVANCIA.....	6
1.5 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO.....	6
2. CONTEXTUALIZACIÓN.....	7
2.1 LA PROBLEMÁTICA DE LA DISCAPACIDAD.....	7
2.2 ENTIDADES DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	8
2.3 EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	10
3. MARCO TEÓRICO.....	11
3.1 LEY DEL VOLUNTARIADO.....	11
3.2 EL VOLUNTARIADO EN EL TSAS.....	12
3.2 MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO.....	14
3.3 GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO.....	15
4. METODOLOGÍA.....	17
4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA.....	18
4.2 PRESENTACIÓN ATADI.....	19
4.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO.....	21
4.4 PRESENTACIÓN ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD.....	23
5. RESULTADOS.....	24
5.1 RESULTADOS ESTUDIO CUANTITATIVO.....	24
5.2 RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO.....	32
6. CONCLUSIONES.....	35
7. BIBLIOGRAFÍA.....	37
8. ANEXOS.....	40

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO

En el ámbito de la discapacidad interesa profundizar en la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) que establece que son aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como los de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social. El TSAS trabaja con voluntariado, por ello hay que hacer referencia a la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, que identifica los distintos tipos de voluntariado.

Desde CEPES (Confederación Empresarial Española de Economía Social) constituida en 1992, se indica que la configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social. La Ley en su preámbulo dice que supone un punto de inflexión sin precedentes para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del sector, tanto dentro del propio Estado como de la Unión Europea. Recientemente, la aprobación de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, ha venido a completar este marco normativo estableciendo medidas de desarrollo y fomento de la Economía Social española.

El trabajo se centra en la Economía Social, en el denominado Tercer Sector de Acción Social y en concreto en una entidad que trabaja la Discapacidad Intelectual. El trabajo va a tratar sobre el análisis del voluntariado y la gestión en la Agrupación Turolense de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual (ATADI), una entidad integrada en el TSAS turolense. La estrategia de ATADI se basa en dos aspectos: la penetración en el territorio, a través de alianzas con otras entidades y asociaciones de la provincia; y en la diversificación de actividades. Por lo que resulta de interés estudiar y analizar el funcionamiento del área centrada en la gestión del voluntariado para conocer el ciclo de vida del voluntario en la entidad (desde la captación hasta la desvinculación) debido a que el motor de la organización es el voluntariado.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Como justificación a la realización de este trabajo, puedo decir que considero primordiales las entidades dedicadas a dar atención, trabajo y oportunidades a las personas pertenecientes a sectores discriminados, así como la ayuda y apoyo a sus familiares. Una motivación para mí es el hecho de conocer casos de personas con discapacidad intelectual a las que les ha sido muy difícil acceder al mundo laboral hasta hace relativamente poco tiempo.

Por otra parte hay que señalar que la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, dispone que le corresponda al “Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales” la elaboración de la Ley de Voluntariado de Aragón. Adicionalmente, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, insta a las universidades a tratar dicha cuestión en sus programas educativos y de investigación.

Además, durante el estudio de la asignatura de Dirección de Entidades de Economía Social, realicé un trabajo sobre la propia ATADI. Por lo que este análisis va a tener relación y está vinculado con los conocimientos adquiridos en otras áreas cursadas durante el grado, como Dirección Estratégica y Dirección de Recursos Humanos.

1.3. OBJETIVOS

El objetivo general es profundizar en el conocimiento de la gestión del voluntariado de una entidad como ATADI, que trabaja con las personas con discapacidad intelectual, presente en toda la provincia de Teruel, en la que los voluntarios son una parte imprescindible. Para alcanzar el objetivo general se establecen como objetivos específicos:

- Conocer la problemática de las personas con Discapacidad Intelectual e identificar las entidades que la trabajan en España y Aragón.
- Considerar entidades del TSAS.
- Estudiar la regulación del voluntariado.
- Reconocer las motivaciones de los voluntarios.
- Analizar la gestión del voluntariado.
- Profundizar en cómo ATADI realiza su gestión del voluntariado.

1.4 RELEVANCIA

Con la realización de este estudio, he tenido la oportunidad de conocer en profundidad el funcionamiento y gestión del voluntariado de las asociaciones en general y de ATADI en particular, así como las motivaciones y aspectos que mueven a las personas a ayudar y colaborar con dichas entidades, para mejorar la vida de los más desfavorecidos y su inclusión en la sociedad. Desde un punto de vista universitario el estudio puede tener una aplicación práctica (como estudio de caso) en asignaturas como Recursos Humanos, Dirección Estratégica, Dirección de Entidades de Economía Social, Política de Empresa, etc. Además está en línea con el II Plan Estratégico de Servicios Sociales de Aragón que establece un plan de actuación para los años 2016 al 2019.

El trabajo contribuye a dar visibilidad a ATADI, cabe destacar que han recibido el *Premio Empresa 2017* gracias a que es una entidad profesionalizada y puntera en el ámbito del voluntariado entre otros. Además puede servir de buena práctica para la gestión del voluntariado de otras entidades del TSAS.

1.5 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

El presente trabajo se basa en el estudio tanto cualitativo como cuantitativo del voluntariado de ATADI y la gestión que la entidad hace de ellos. El documento se estructura en varios apartados. En primer lugar se realiza una introducción en la que se justifica la realización, los objetivos a tratar y la relevancia del mismo. En segundo lugar se encuentra la contextualización donde se resume la importancia del tercer sector de acción social, del propio voluntariado y las entidades dedicadas a los discapacitados intelectuales. En tercer lugar se desarrolla el marco teórico de la gestión del voluntariado y las motivaciones de los voluntarios. A continuación se presenta la metodología seguida, que tiene dos partes, una cuantitativa a través de la encuesta y otra cualitativa por medio de entrevista en profundidad. Por último, se analizan los resultados del estudio llevado a cabo y para finalizar se exponen una serie de conclusiones de la investigación.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

En este apartado se define el concepto de discapacidad de forma global y la discapacidad intelectual particularmente. A continuación, se revisan entidades que

tratan la discapacidad intelectual y se realiza una aproximación al Tercer Sector de Acción Social.

2.1 LA PROBLEMÁTICA DE LA DISCAPACIDAD

La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 establece la igualdad de los ciudadanos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna. Con respecto a las personas con discapacidad, el artículo muestra que todos somos formalmente iguales ante la ley, independientemente circunstancia personal o social.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, ha integrado en una sola norma la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI), de 1982; la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, de 2003, y la Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2007.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, en su artículo 1 define la discapacidad como la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Así mismo, en el artículo 4 dice que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

La definición de la discapacidad, como la de cualquier otro fenómeno social, es algo que se va construyendo socialmente. Las soluciones ante los retos que plantea la discapacidad han de abarcar muchos aspectos que van más allá de las definiciones (Jiménez Lara, 2007). La discapacidad adquiere sentido en el contexto de una cultura y, en ella, depende del sentido asignado a otros conceptos culturalmente próximos: en este caso, y por oposición, sigue siendo de fundamental importancia la idea imperante de normalidad (...) la discapacidad sería una desviación de dicha norma, una deficiencia, y como tal, reducible al caso particular de la persona concreta que la padece.

La teoría tradicional (...) sitúa la fuente de la discapacidad en la deficiencia del individuo y en sus discapacidades personales. En contraposición el modelo social entiende la discapacidad como el resultado del fracaso de la sociedad al adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas (Abberley, 1998). El término discapacidad representa un sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con insuficiencias por una sociedad muy discriminadora. Ser discapacitado hoy (...) significa sufrir la discriminación (Barnes, 1991).

2.2 ENTIDADES DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Desde CERMI¹ Aragón podemos ver que, actualmente a nivel autonómico nos encontramos con FEAPS² Aragón que anteriormente se denominaba FADIS³, la cual es una institución sin ánimo de lucro que se creó en Aragón el 17 de julio de 1990 promovida por ocho entidades fundadoras. A nivel nacional es miembro de FEAPS por lo que en 1998 se aprobó cambiar el nombre de FADIS a FEAPS Aragón con el fin de unificar siglas a nivel nacional.

FEAPS es un conjunto de organizaciones familiares que defienden los derechos, imparten servicios y son agentes de cambio social. Grupos de padres informados, preocupados y muy involucrados se fueron dando cuenta de la necesidad de crear asociaciones que dieran respuesta a sus necesidades y que respaldasen sus demandas ante la Administración. Dichas asociaciones nacieron con una vocación apolítica, en las que se daba cabida a todos los afectados, sin tener en cuenta clases sociales.

En la comunidad autónoma de Aragón existen numerosas entidades con este fin, como por ejemplo ASIMAZ en Zaragoza o ATADES en Huesca, y si nos centramos en la provincia de Teruel, vemos que también hay un gran número de organizaciones dedicadas al cuidado de personas con discapacidad intelectual y al apoyo de sus familiares tanto en la capital como puede ser ATADI, AMPA ARBOLEDA, ÁNGEL CUSTODIO como a lo largo de toda la provincia, con centros en al Bajo Aragón (ADIPA, ALBADA, KALATHOS), en la comarca del Jiloca, en la sierra Gúdar-Javalambre o en el Maestrazgo.

¹ CERMI (Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad).

² FEAPS (Asociación de Entidades para Personas con Discapacidad Intelectual).

³ FADIS (Federación Aragonesa de Asociaciones de Disminuidos Psíquicos).

Por otra parte encontramos PLENA INCLUSIÓN Aragón (Asociación Aragonesa de Entidades para Personas con Discapacidad Intelectual) que desarrolla programas y servicios destinados a cubrir necesidades de primer orden, que bien por su especificidad o bien por tener un ámbito autonómico, son difícilmente satisfechas por sus entidades miembro. Esta asociación cuenta con una bolsa de voluntari@s con y sin discapacidad que participan anualmente en numerosas actividades lúdicas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

2.3 EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

El Tercer Sector de Acción Social (TSAS) en España debe ser comprendido en el marco de su desarrollo reciente dentro de la Unión Europea y bajo la lógica del Modelo Social Europeo, (Rodríguez Cabrero, 2013). Dicho modelo se caracteriza por el desarrollo de regímenes de bienestar en los que junto al Estado y el mercado, el TSAS juega un papel crucial y de creciente influencia en la producción de bienestar, en la defensa de los derechos sociales de los colectivos vulnerables y en el desarrollo de la democracia participativa (Evers & Zimmer, 2010).

El TSAS ha ganado presencia e influencia en las instituciones europeas a lo largo del tiempo y, sobre todo, desde la Estrategia Lisboa 2000 hasta la actualidad. En este sentido, hay que destacar una progresiva vertebración y una mayor visibilidad social todavía insuficiente para el propio sector (Frazer y Marlier, 2014).

El TSAS ha demostrado que es un sector plural en cuanto a organizaciones, funciones, objetivos y modos de intervención (Marbán, 2015). Si algún rasgo define con certeza al sector social es el de su transversalidad. Entre las distintas funciones del TSAS existe una lógica que las rige, la de su complementariedad.

La evolución del TSAS en España exige una doble mirada. Por una parte, el desarrollo histórico entre 1995 y 2008, es decir, desde la salida de la crisis de los primeros años 90 del pasado siglo hasta la gran recesión de 2008, en sus distintas dimensiones de ámbito y tamaño (Cabra de Luna y De Lorenzo, 2005), desarrollo institucional (Casado, 2015) y procesos internos de cambio (Rodríguez Cabrero, 2003 y 2015). Por otra parte, un análisis de su desarrollo y realidad más inmediata durante el período 2008-2015, para lo

cual se cuenta con una amplia literatura científica (Aliena, 2010; Pérez Yruela y Montagut, 2012).

La crisis que se inicia en 2008 y en el caso de España se manifiesta en toda su dimensión a partir de 2009-2010, pone a prueba la capacidad de respuesta del TSAS para afrontar sus efectos sociales en la sociedad española, sobre todo en los colectivos más vulnerables, con muchos menos recursos y con organizaciones que se ven obligadas a ajustes de gastos (Codorniu, 2013) y a reducir el desarrollo de programas de promoción y prevención en favor de la respuesta inmediata a la crisis.

La crisis ha intensificado la tensión entre la función reivindicativa, la función prestacional y la función de representación de los intereses de los colectivos más vulnerables de la sociedad (Pérez Yruela y Navarro Ardoy, 2013). La crisis económica y financiera ha abierto un nuevo escenario que ha generado una mayor desigualdad y exclusión social (Ayala, 2104). En el caso de las entidades del TSAS ha supuesto, por el lado de la demanda, un aumento sobrevenido de las necesidades de atención a personas sin recursos y, por el lado de la oferta, la escasez de recursos públicos y privados a nivel local y nacional.

Si en épocas de crecimiento económico los indicadores de pobreza relativa, privación material y exclusión social ya resultaban muy frágiles (Lorenzo, 2014) con la crisis económica estos indicadores se han agravado, tal y como demuestran los propios informes de las entidades sociales (Cáritas Europa, 2014).

Según la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social el TSAS se corresponde con esa parte de nuestra sociedad que siempre ha estado presente en las acciones que han tratado de hacer frente a las situaciones de desigualdad y de exclusión social. Si se considera que estas no están causadas por hechos coyunturales, sino por la presencia de problemas estructurales económicos y sociales generadores de inequidad, el tejido social de entidades y asociaciones que conforman el hoy denominado TSAS se ha postulado en todo momento como una vía de acción ciudadana alternativa, o a veces complementaria, respecto de la gestión institucional pública, con soluciones nacidas de la participación social orientadas a evitar que determinados grupos sociales se vean excluidos de unos niveles elementales de bienestar.

Actualmente está en funcionamiento desde el año 2017 y hasta el año 2021 el “*III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social*”, en el que se define la estrategia conjunta del sector para ese período de tiempo. Se ha creado una hoja de ruta para el TSAS la cual contiene la visión del sector y lo que puede llegar a ser a través de una serie de metas estratégicas para todas las entidades sociales. Persigue la consecución de las metas y objetivos en dicho período de tiempo, trabajando juntos, potenciando la cooperación y fortaleciendo la cohesión para conseguir que el Tercer Sector cumpla con la vocación de constituirse en un pilar del nuevo modelo de desarrollo económico social y sostenible en nuestro país.

3. MARCO TEÓRICO

En este apartado se analiza la ley de voluntariado y el papel del voluntariado en el TSAS, y se presentan las motivaciones de las personas para ser voluntarios y la gestión de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

3.1 LEY DE VOLUNTARIADO

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, en su preámbulo reconoce que la situación en la actualidad es el resultado de la acción continuada, entregada y responsable de personas, que desde hace largo tiempo, tanto en España, como en el extranjero, y con diferentes motivaciones o desde distintas creencias, como singularmente, es el caso de los misioneros, han invertido su esfuerzo, su dedicación y sus capacidades para consolidar la acción voluntaria. Así mismo, da cobertura a una acción voluntaria sin adjetivos, sin excluir, ningún ámbito de actuación en los que en estos años se ha consolidado su presencia y favorece que pueda promoverse no sólo en el Tercer Sector, sino en otros ámbitos más novedosos, como son las empresas, las universidades o las propias Administraciones públicas.

La presente ley, según su artículo 1, tiene por objeto promover y facilitar la participación solidaria de la ciudadanía en actuaciones de voluntariado realizadas a través de entidades de voluntariado, dentro y fuera del territorio del Estado y de acuerdo con los valores y principios del voluntariado.

Sobre su ámbito de aplicación, en su artículo 2.1 dice que será de aplicación a los voluntarios, destinatarios y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o

lleven a cabo programas de voluntariado de ámbito estatal o supraautonómico, ya se desarrollen dentro o fuera de España. También será de aplicación respecto de aquellos programas en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las CCAA en materia de voluntariado por sus Estatutos de Autonomía así como también su legislación específica.

En el artículo 3.1 define el voluntariado como aquella actividad desarrollada por personas con un interés general, de carácter solidario y libre con un compromiso, sin recibir contraprestación alguna y que tales actividades se desarrollen a través de entidades sociales en base a programas concretos desarrollados tanto dentro como fuera del territorio nacional.

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado viene a sustituir y mejorar la existente hasta entonces, Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, que reguló por primera vez, en el ámbito estatal, el voluntariado en nuestro país, lo que supuso un hito importante en su reconocimiento y fomento.

La ley de voluntariado aragonesa es de 1992 (Ley 9/1992, de 7 de octubre, del Voluntariado Social), sin embargo hay abierto un proceso de participación ciudadana para dotar a la Comunidad Autónoma de una nueva ley de voluntariado, que se fomenta a través del portal Aragón Participa.

En Aragón existe la Plataforma de Voluntariado de Aragón y la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado que integran a más de cien entidades de voluntariado. La estimación del número de voluntarios aragoneses es de 32.000, de los que un 59% son jóvenes entre 14 y 30 años. Sin embargo, no existe un Censo oficial de entidades de voluntariado que garantice la adecuada planificación de los programas y procesos que las entidades deben ofrecer, así como el estudio actualizado de la realidad autonómica del voluntariado (Aragón Participa, 2016).

Actualmente existe un anteproyecto de ley de voluntariado en Aragón que sustituirá a la Ley de Voluntariado Social de 1992 y cuyo objetivo es adaptar la norma autonómica a la estatal que se probó en 2015 y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI.

3.2 EL VOLUNTARIADO EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

En España el porcentaje de voluntariado sobre el total de la población es bastante bajo si se compara con la mayoría de Europa, aunque se mantienen valores cercanos con los países del sur de Europa (Saz y Zardoya, 2014). Según la European Value Survey 1999-2000 en Suecia, el porcentaje del voluntariado es del 56%; en Francia el 27% y en Irlanda el 33,2%, mientras que según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 en España el porcentaje es del 10,1% (García –Mainar *et al*, 2010).

Si se tienen en cuenta los datos del estudio nº3005 del CIS, el porcentaje de entrevistados que manifestaron haber realizado voluntariado en algún área en los últimos 12 meses se sitúa en 15,8%, dato que sigue mostrando la debilidad del voluntariado en nuestro país. Se estima que la población española que desarrolla acciones voluntarias es de un total de 4.170.043 personas, de las cuales 873.171 estarían dedicadas al ámbito de la acción social lo que supone que un 9.5% de la población española podría realizar actividades de voluntariado general, en el año 2005. Se calcula que el 63,1% son mujeres y el 36.9% son hombres.

España ocupa uno de los últimos lugares entre los Estados Miembros en función del porcentaje de población que realiza actividades de voluntariado, con un 18%, aproximadamente la mitad de la media de la Unión Europea que se sitúa en el 34% del total de ciudadanos (Encuesta Eurobarómetro).

Hay autores que indican que hay una doble vertiente en cuanto a beneficios e importancia reporta el voluntariado. Por un lado, es beneficioso para la sociedad, y por otro lado, es el beneficio personal para la persona que realiza el voluntariado. Así mismo se fomenta el respeto, empatía y tolerancia (Wilson y Musick 1999).

En el caso de los jóvenes, entre sus beneficios estaría su integración social e implicación como ciudadanos activos en la sociedad, ello reduce problemas de conducta y vandalismo, en el caso de los mayores se hayan beneficios en la salud física y psicológica (Saz y Serrano 2013).

En España en el año 2013, el TSAS cuenta con cerca de 1,3 millones de personas que colaboran de manera altruista y solidaria, (Ruiz Villafranca, 2015). De ellas, una proporción importante, el 22,7% (289.045 personas), lo hacen en una de las tres

entidades singulares. En tres años el voluntariado ha aumentado casi 200.000 personas, un crecimiento del 18,3% en el conjunto del sector y del 22,8% si no se tienen en cuenta las entidades singulares.

En el conjunto del sector, sin tener en cuenta a las entidades singulares, las personas voluntarias representan de media el 71.5% sobre el total de personas que trabajan en el mismo, sean remuneradas o no. Esta proporción es mucho más elevada que la que se registró en los años 2010 (53.2%) y 2008 (56.7%), lo que dibuja un escenario claramente diferente del que había en los primeros años de la crisis económica.

Este aumento del voluntariado es coherente con elevado número de entidades que cuentan con estas personas. Nueve de cada diez, el 90.1% disponen de personas voluntarias en su organización.

Actualmente existe un nuevo informe del TSAS en España, el cual se identifica por dos rasgos definatorios: la iniciativa ciudadana y el voluntariado. Una entidad pertenece al TSAS si cumple una serie de características como estar organizada, ser privada, sin ánimo de lucro, tiene capacidad de autocontrol, cuenta con voluntarios, sus actividades se basan en la defensa de los derechos sociales o cubren necesidades sociales y quedan explícitamente excluidas de organizaciones tales como la Iglesia, sindicatos, partidos, asociaciones deportivas profesionales, comunidades vecinales, fundaciones empresariales y filantrópicas, entidades sanitarias (Aguilera, 2016).

3.3 MOTIVACIONES DE LOS VOLUNTARIOS

En general, los Recursos Humanos de las empresas tienen que estar motivados, dentro de esta área de RRHH se lleva a cabo una serie de técnicas de motivación y en el caso de los voluntarios se comenta a continuación.

El estudio de las motivaciones del voluntariado es un tema recurrente en la literatura especializada en el ámbito y tiene importantes repercusiones para la gestión de los programas de voluntariado, ya que en función de la o las motivaciones importantes para los voluntarios se adoptan distintas acciones de captación, asignación de tareas, formación, etc., (Vecina, Chacón y Sueiro, 2009).

Esta orientación funcional, que tuvo su origen en los trabajos sobre actitudes de Katz (1960), ha sido aplicada al ámbito de las motivaciones del voluntariado recientemente

(Clary, et al., 1998) y sostiene que las personas se hacen voluntarias y se mantienen como tales por distintas razones que satisfacen funciones psicológicas diversas. Este enfoque ha permitido el desarrollo de cuestionarios cerrados sobre motivaciones del voluntariado, en los que se una puntuación en todas y cada una de las motivaciones (Clary et al., 1998; Omoto & Sneyder, 1995).

El cuestionario más utilizado ha sido el Volunteer Functions Inventory (VFI), elaborado por Clary, Snyder y sus colaboradores (Clary, et al., 1998). Contiene seis motivaciones distintas: Valores, Conocimiento, Ajuste Social, Mejora del Currículum, Mejora de la Estima y Defensa del Yo. Los estudios que utilizan las preguntas abiertas para evaluar los motivos de los voluntarios son lógicamente escasos (Oda, 1991), entre otras posibles causas, porque son mucho más costosos de analizar e incluyen un grado de subjetividad mayor por parte de los investigadores al tener que categorizarlos en cada caso.

La etapa en la que masivamente las personas se incorporaban a las organizaciones como voluntarias ha quedado atrás. Este proceso, que constituyó un llamativo fenómeno social en España a finales de los noventa, se ha estabilizado y los voluntarios comienzan a ser un recurso escaso que hay que cuidar convenientemente (Vecina et al., 2009).

La estabilización en la afluencia de voluntarios a las organizaciones y las tasas de abandono, en muchos casos elevadas (Vecina, 2001) han tenido consecuencias prácticas en la gestión de los programas de voluntariado y hoy es indiscutible la necesidad de implantar en las organizaciones procedimientos eficientes de gestión que maximicen la calidad de los programas, la satisfacción y la permanencia de los voluntarios (Vecina y Chacón, 2005).

3.4 GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

En general, los recursos humanos de las organizaciones tienen que estar gestionados de forma adecuada. En el caso de los voluntarios, su gestión es más compleja ya que son recursos humanos que no tienen retribución. Para la oportuna gestión del voluntariado, es necesario comprender el ciclo de gestión que se propone desde la Plataforma del Voluntariado (2011).

Figura 3.1: Ciclo de Gestión del Voluntariado



Fuente: Elaboración propia

Según la propuesta del ciclo de gestión del voluntariado (2011) existen múltiples fases en la Gestión del Voluntariado.

- Una fase previa al ciclo de vida del voluntario, llamada fase de preparación, en la que se establecen unos principios básicos para la buena gestión del voluntariado y son, la planificación, la estructura organizativa y la sistematización.

- En primer lugar, en la planificación se establecen los planes de actuación en la relación con el voluntariado, así como un calendario concreto con los objetivos de las acciones realizadas. - Por otra parte, la estructura organizativa asigna las tareas y funciones vinculadas a la relación con el voluntariado dentro de la entidad. - Para finalizar la fase de preparación, se establece una sistematización que especifica por escrito los procedimientos. A continuación los autores identifican diferentes fases del ciclo de vida:

Definición: en esta fase se estudian los perfiles de los voluntarios, tanto sus competencias técnicas como motivacionales. Existe una parte de captación en la que se intentan identificar colectivos con potencial de voluntariado en la entidad, y tras ello se establece una base para seleccionar candidatos.

Incorporación: en esta fase tanto entidad como voluntario deben dejar claro el grado de compromiso mutuo y clarificar las expectativas de las partes. Existe una obligación de cumplir la Ley del Voluntariado, en la que se definen los deberes y derechos de los mismos. Es necesario adecuar el lenguaje al estilo de la organización, puesto que dicha relación no es contractual.

Desarrollo: esta fase es amplia y comprende diversos apartados que hay que tener en cuenta, como la estructuración de los grupos de voluntarios, la formación de los mismos, el establecimiento de los canales de comunicación adecuados para ellos, seguimiento de sus actuaciones y promover la participación del voluntario en la organización.

Reconocimiento: debe quedar claro que es una relación de intercambio, y es necesario que exista un reconocimiento de las tareas desempeñadas, puede ser formal y frío a través de certificados, o más informal y cálido con comentarios positivos de los responsables de la organización.

Desvinculación: hay que gestionar la salida, conociendo las causas de la misma, si no se hace, se puede caer en la causa más fácil que es la falta de tiempo. Hay que mantener una relación posterior y no abandonar la comunicación aunque no sea voluntariado activo.

4. METODOLOGÍA

En este apartado, se hace referencia a la metodología utilizada y se presenta la entidad. A continuación, se explica la organización y estructura del cuestionario. Por último, se cita a los entrevistados así como la entrevista en profundidad.

4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología utilizada para la elaboración del presente estudio de ATADI es mixta. En primer lugar se utiliza una metodología cuantitativa puesto que se ha proporcionado un cuestionario a los voluntarios ATADI, todos ellos componen la muestra objeto de análisis. En segundo lugar, el estudio tiene parte cualitativa a través de una entrevista personal con la responsable del voluntariado de ATADI. También se recogió información en reuniones con los diferentes responsables de la organización, los cuales

proporcionaron una serie de documentos internos con los que captar voluntarios, conocer su satisfacción, saber por qué deciden finalizar su colaboración, y agradecer su contribución para con la entidad, y así poder profundizar en la gestión del voluntariado.

La encuesta es la fuente de información primaria del estudio, debido a que obtenemos información directamente de los voluntarios, también las entrevistas personales con responsables de la entidad. Además hay que señalar que para un mayor conocimiento de la organización he participado como voluntario en diversas actividades de la organización como por ejemplo, en la carrera solidaria celebrada el 3 de Diciembre de 2017, en la que se recorría la distancia de 1Km. acompañando a los usuarios de ATADI así como otros de diversas entidades turolenses dedicadas al cuidado y servicio de personas discapacitadas como por ejemplo, ASAPME y ANUDI entre otras. Por otra parte, las fuentes secundarias se han conseguido a través de estudios y artículos ya publicados por diversos autores expertos en la materia, con los que ha sido posible recabar gran cantidad de información relevante para este estudio.

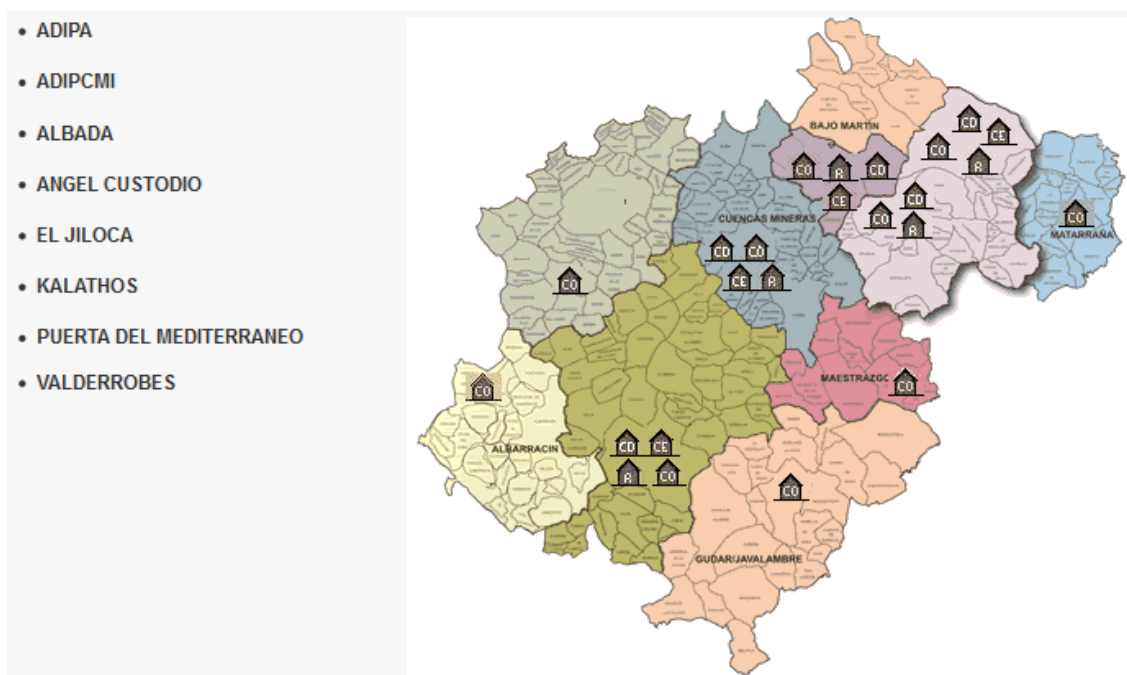
El cuestionario utilizado en el estudio consiste en un conjunto de preguntas cerradas, para las cuales se ha optado por usar una escala Likert para valorar las respuestas. Gracias a ello, ha sido posible recopilar una serie de datos imprescindibles para la elaboración del estudio y poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos al principio del documento. Todo el tratamiento de los datos obtenidos a través del cuestionario se ha realizado a través de dos herramientas ofimáticas, en este caso en particular, el programa Microsoft Office Excel 2010 y el programa estadístico SPSS.

4.2 AGRUPACIÓN TUROLENSE DE ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (ATADI)

ATADI⁴ es una entidad sin ánimo de lucro y es el resultado de la unión de asociaciones y entidades integradas en ella, cuya representación ostenta en el ámbito provincial. Tiene personalidad jurídica propia y, en consecuencia, goza de plena capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones en los términos previstos por estos Estatutos y las Leyes. Es una entidad sin ánimo de lucro y los beneficios económicos que eventualmente se pudieran obtener se aplicarán íntegramente para el cumplimiento de sus objetivos.

⁴ ATADI (Agrupación Turolense de Asociaciones de personas con Discapacidad Intelectual).

Gráfico 4.1: Asociaciones Fundadoras que componen la Asociación



Fuente: Atadi.es

El ámbito de actuación se extiende a todo el territorio que comprende la provincia de Teruel y basa su actuación en la democracia interna, la transparencia en su actuación y la solidaridad entre sus miembros.

Según la web⁵ de la entidad encontramos los valores y misión de la misma, tipo de personas a las que se dirigen, los servicios que se realizan y los programas que se acometen durante el año.

Valores y Misión

Los Valores que defiende son, la consideración de la persona con discapacidad como sujeto con igualdad de derechos y deberes, la calidad como norma principal en la actuación de las organizaciones, la importancia de las familias y el interés de la globalidad del colectivo de personas con discapacidad.

La Misión de ATADI es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

⁵ www.atadi.es

Personas

ATADI atiende a las personas con Discapacidad Intelectual, principalmente, y aquellas otras personas con discapacidad, dependencia, riesgo de exclusión o socialmente desfavorecidos que puedan compartir sus proyectos y servicios.

Servicios

La gama de servicios con la que cuenta ATADI es muy amplia y van dirigidos directamente a los usuarios de la asociación y a los familiares, sin descuidar a sus propios trabajadores.

Asistenciales: proporcionan una atención integral a la persona y son el soporte para el desarrollo de programas individualizados, potenciando su integración social y laboral y apoyando con servicios de vivienda exclusivos, de forma temporal o permanente, si así lo requieren (Centro de día Ocupacional, Asistencial, Vivienda).

De ajuste personal y social: potencian las habilidades de comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, salud y seguridad, ocio y tiempo libre, etc.

Multiprofesionales: psicología, trabajo social, fisioterapia, terapia ocupacional y formación.

Complementarios personalizados: transporte, comedor y acompañamiento sanitario.

A familias: información, formación y apoyo a familias. Realizan actividades que contribuyen al descanso familiar y ayudan a sobrellevar las situaciones de dificultad por internamiento hospitalario o enfermedad de uno de los familiares.

De formación: de trabajadores tanto interna y con medios propios o ajenos como la externa, grupos de educación de adultos en el departamento de educación del Gobierno de Aragón, para trabajadores y desempleados en el INAEM, atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y en su domicilio, cuidador de enfermos de Alzheimer.

Programas

Dispone de diversos programas para favorecer la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, como por ejemplo, el de desventaja social, intercambio

ocupacional, atención temprana, reeducativos de trabajos en beneficio de la comunidad, etc. Sin embargo el programa más importante de ATADI y el más relevante para el tema que nos ocupa es el **Programa de Voluntariado**, en el que participan personas comprometidas con edades comprendidas entre los 14 y 65 años. La asociación realiza actividades de sensibilización, difusión, captación y fidelización de voluntariado, acompañan en actividades formativas, deportivas, programas de vacaciones, de ocio y tiempo libre. También coorganizan eventos y actividades.

4.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

El cuestionario ha sido realizado en el marco de un proyecto de investigación en 2015⁶ y consta, además de los datos demográficos con varios de bloques en los que se preguntan diferentes cuestiones para poder identificar los aspectos positivos y negativos que tienen o perciben de la entidad.

- Bloque 1: Implicación del voluntario. Está compuesto por diversas preguntas que pretenden determinar el grado de colaboración e intensidad con las entidades de Economía Social del encuestado, como socio, colaborador o donante.
- Bloque 2: Motivaciones del Voluntario. Se identifican los motivos por los que los encuestados quieren pasar a formar parte del voluntariado, ya sea por razones ideológicas, sociales, personales, profesionales o emocionales. Para ello se pide que valore de 0 a 10 (siendo 0 “Totalmente en desacuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”) una serie de afirmaciones relacionadas con diversos aspectos. Esta parte del cuestionario es amplia y se subdivide en varios sub-apartados que se explican a continuación. Aprendizaje, Carrera, Social, Valores, Mejora, Buena ciudadanía, Emoción.
- Bloque 3: Grado de compromiso. Como en los anteriores bloques se sigue utilizando la misma escala para valorar afirmaciones, en este caso que permiten evaluar el nivel de compromiso del voluntario con la organización, así como la visión que el encuestado tiene de la entidad.

⁶ “Análisis del voluntariado en el Tercer Sector de Acción Social turolense. Propuesta de mejoras en la gestión del voluntariado en las organizaciones” (2015/B012).

- Bloque 4: Competencias. Esta sección sirve para que los voluntarios valoren si gracias a la realización de actividades de voluntariado van a mejorar una serie de competencias tanto personales como profesionales.
- Bloque 5: Facilitadores. Este bloque muestra una serie de factores que facilitan el voluntariado, y valora la importancia que tiene para los voluntarios dichos factores.

4.4 PRESENTACIÓN ENTREVISTADOS Y ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

En primer lugar se va a presentar a la población objeto de estudio y a continuación la entrevista en profundidad mantenida con la responsable de voluntariado de la entidad.

Características de la población objeto de estudio

La población objeto de estudio son los voluntarios de la entidad. Las encuestas se han llevado a cabo con un número reducido de voluntarios debido a que la mayoría de ellos son ocasionales y en el momento de la recogida de datos no había ninguna actividad o evento cercano en el que se reuniesen un mayor número de personas. Se identifican 2 tipos de voluntarios en función de su dedicación u ocupación y según su clasificación, los distinguimos en voluntarios permanentes y voluntarios ocasionales.

Tabla 4.1: Tipos de Voluntarios

	HOMBRES	MUJERES
FIJOS	1	2
OCASIONALES	9	15
VOLUNTARIOS TOTALES	10	17

Elaboración: Propia.

La recogida de datos se ha llevado a cabo durante los meses de Mayo y Junio de 2016 a todos los voluntarios y gracias a la colaboración de la responsable de voluntariado, que ha colaborado en todo momento y ha facilitado información y documentación de ATADI, y nos ha puesto en contacto con diversos voluntarios para conocer de primera mano el funcionamiento de la entidad.

Por último, es importante aclarar que todas las encuestas son anónimas, no se pide que se identifiquen en el cuestionario, primero por privacidad y segundo porque se busca que las personas encuestadas realicen una encuesta válida y real para un estudio lo más cercano a la realidad posible.

Entrevista en profundidad

A través de reuniones que se hicieron periódicamente con la responsable de voluntariado, se recabaron algunas encuestas que ella mismo se encargó de proporcionar a los voluntarios, de recogerlas y hacérmelas llegar para proceder a su análisis.

También se realizó la entrevista personal con la responsable, que pretendía recabar información de la gestión y las diferentes fases del ciclo de vida del voluntariado.

5. RESULTADOS

En el siguiente apartado se muestran los datos e información más relevantes obtenidos a través de los cuestionarios realizados a los voluntarios, así como también a través de la entrevista personal establecida con la responsable de voluntariado de ATADI.

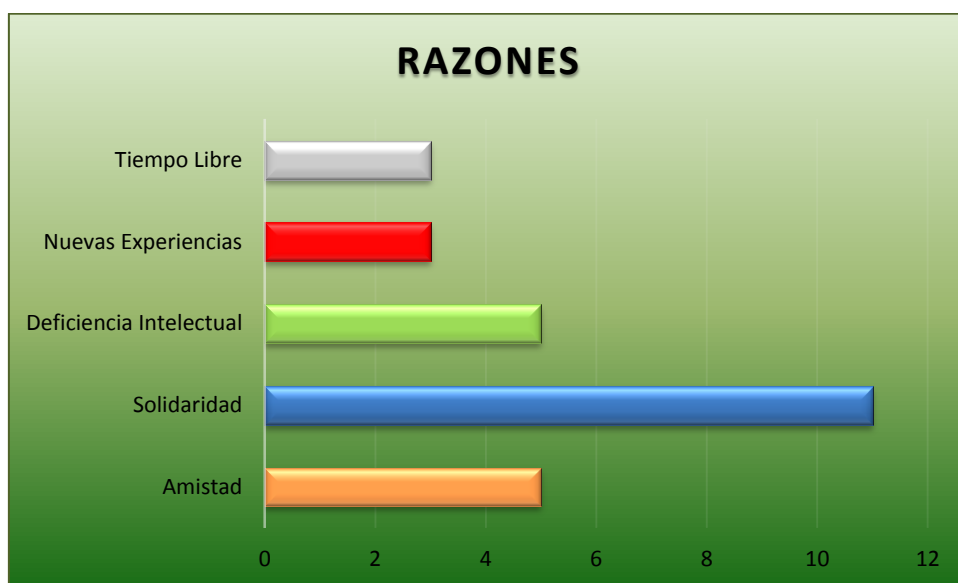
5.1 RESULTADOS DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

A través de la encuesta realizada por los voluntarios de la organización, ya fueran voluntarios fijos u ocasionales, se han obtenido una serie de resultados que se presentan siguiendo la estructura del cuestionario.

Implicación de los voluntarios con las Entidades Sociales

En el gráfico 5.1 se muestran las diferentes razones por las que los voluntarios de ATADI inician su actividad con la organización. Se basan en aspectos sociales, culturales y relacionales. Se trata de una pregunta abierta en la que se han agregado varias respuestas.

Gráfico5.1: Razones del Voluntariado de ATADI



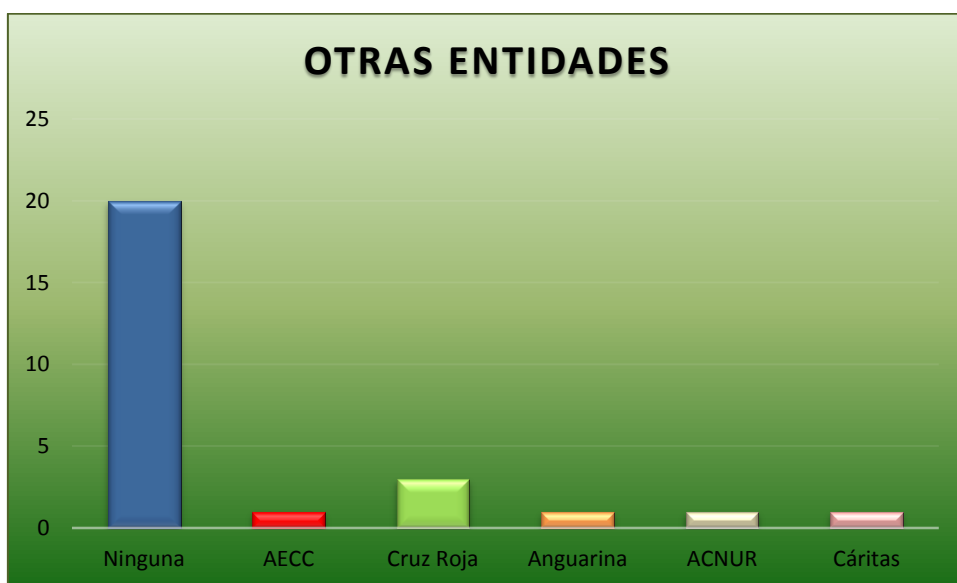
Fuente: Elaboración propia.

Tras analizar los resultados se observa que el 40% de los encuestados se basan en razones de solidaridad, dentro de este grupo se engloba la colaboración con terceras personas y el “ayudar a los demás”. El hecho de tener amigos o conocidos desempeñando voluntariado también es una razón de peso para comenzar con la actividad, pues el 20% de los encuestados así lo han hecho saber, como el interés por saber de la problemática que supone a los deficientes intelectuales y sus familiares el día a día de la vida cotidiana, que componen otro 20% de los encuestados. El 10% de los voluntarios achacan sus razones al aprovechamiento de su tiempo libre, que prefieren dedicarlo a otras personas. Por último, existe otro 10% que se basan en la adquisición de nuevas experiencias como razón atrayente al inicio de su actividad como voluntarios.

Grado de compromiso del voluntariado de ATADI con otras entidades.

El gráfico 5.5 muestra el nivel de compromiso que el voluntariado de ATADI tiene, ya no con la propia entidad, sino con entidades locales, autonómicas o estatales que se dedican a la inclusión social de los sectores de personas que tienen dificultades para integrarse en la sociedad, sea cual sea el motivo.

Gráfico5.2: Grado de compromiso del voluntariado.

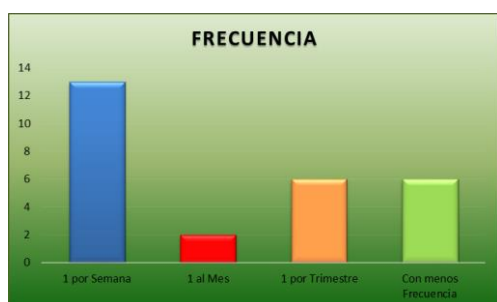


Fuente: Elaboración propia.

Tras analizar el gráfico 5.2, se muestra que el 75% de los encuestados no participa activamente como voluntario con ninguna otra entidad similar. La explicación más común que se dio a este hecho es que su colaboración se basa en aportaciones económicas en los casos de Cruz Roja o AECC participando en recaudaciones puntuales que realizan ambas organizaciones. Otro motivo que explica este hecho, es que la mayoría de voluntarios de ATADI, colaboran con la entidad por la cercanía que supone para ellos tener familiares o personas conocidas que son usuarios de la organización. El 13% colabora con la Cruz Roja, siendo todos ellos socios de dicha organización. Y de forma residual se ve que hay cuatro voluntarios que tienen participación en otras tantas entidades cada uno de ellos, como son AECC, Anguarina, Acnur y Cáritas.

En los gráficos 5.3 y 5.4, se muestran tanto la frecuencia con la que los encuestados realizan el trabajo de voluntario, como el tiempo dedicado a ese trabajo medido en horas semanales.

Gráfico5.3: Frecuencia Voluntariado



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico5.4: Horas Voluntariado



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al gráfico 5.2 que mide la frecuencia con la que los voluntarios realizan acciones con la organización, se observa que el 50% colabora al menos una vez por semana, es decir, tienen una participación recurrente con ATADI. Solamente un 7% acude una vez al mes a realizar acciones de voluntariado y el otro 43%, que los podemos denominar en voluntarios ocasionales, participan con la entidad una vez al trimestre o incluso con menor frecuencia, por lo que se puede decir que coincide con los eventos que organiza ATADI puntualmente a lo largo del año, como la carrera solidaria por la discapacidad que se lleva a cabo los meses de diciembre de cada año.

Respecto al gráfico 5.3, el cual nos muestra las horas empleadas por cada voluntario en sus actuaciones, se muestra que el 45% colabora menos de 1 hora, el 15% lo hace 1 hora y el 22% lo hace durante dos horas, lo que indica que la mayoría del voluntariado de ATADI es ocasional y colaboran en eventos concretos. El restante 18% que emplea más de 3 horas en cada una de sus acciones, corresponde a la parte de voluntariado de la entidad que permanece fija durante todo el año.

Motivaciones del voluntariado de la organización

En la tabla 5.1 se muestran las motivaciones de los voluntarios de ATADI. Valoran a través de una escala Likert de 0 a 10 una serie de afirmaciones en las que 0 es “totalmente en desacuerdo” y 10 “totalmente de acuerdo”.

Tabla 5.1: Motivaciones del Voluntariado.

	Media	Des. Estándar
Aprendizaje		
Aprender cosas y experiencia práctica	8,78	1,40
Tratar con variedad de personas	8,74	1,20
Explorar mis fortalezas y habilidades	8,56	1,45
Carrera		
Explorar diferentes opciones de carrera	6,41	3,20
Ayudará a tener éxito en mi profesión	6,33	3,11
Se valorará en mi currículum	6,41	3,05
Social		
Entorno valora el servicio comunitario	7,04	2,16
Entorno comparte el interés	6,37	2,06
Amigos voluntarios	6,96	1,89
Valores		
Preocupado por la gente a la que ayudar	8,04	1,56
Siento la importancia de ayudar a los demás	9,41	0,80
Hacer algo por una causa importante para mí	8,89	1,22
Mejora		
Me hace sentir importante	6,63	3,05
Me hace sentir que me necesitan	8,44	2,49
Me hace sentir bien conmigo mismo	9,78	1,82
Buena Ciudadanía		
Desarrollo mi papel como ciudadano	7,33	2,51
Soy visto como buen ciudadano	7,52	2,28
Soy un ciudadano activo y ayudo a mi ciudad	7,89	1,95
Emoción		
Experimento algo emocionante	8,00	1,80
Experimento algo especial	8,56	1,55
Me lleva a ser partícipe de un evento	8,22	2,14

Fuente: Elaboración propia.

Después de analizar la tabla 5.1, se observa que en cuanto al aprendizaje lo que más valoran es el aprender cosas nuevas y acumular experiencia con un 8,78; tanto las motivaciones de carrera como “el voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión” con un 6,33 de media son las menos valoradas, ocurre lo mismo con las motivaciones sociales como “mi entorno comparte interés por el servicio comunitario” con un 6,37. En cuanto a los valores se refiere, “la importancia de ayudar a los demás” tiene una media de 9,41 la segunda afirmación más valorada en la tabla. Respecto de la mejora personal destaca con un 9,78 “el voluntariado me hace sentir bien conmigo mismo”, lo que la convierte en la más valorada de la encuesta. Si nos centramos en aspectos de buena ciudadanía, se ve que todas las afirmaciones se basan en su buen papel como ciudadano y están valoradas por un 7,5. Por último, los aspectos

emocionales tienen en general una valoración alta destacando “el voluntariado me hace sentir algo especial” con un 8,56 de puntuación media.

Grado de compromiso del voluntario con ATADI

En la tabla 5.2 se presenta el grado de compromiso que tienen los voluntarios con la entidad. Valoran a través de una escala Likert de 0 a 10 una serie de afirmaciones en las que 0 es “totalmente en desacuerdo” y 10 “totalmente de acuerdo”.

Tabla 5.2: Grado de compromiso del voluntariado con ATADI.

	Media	Des. Estándar
Muy comprometido con esta organización	7,85	2,14
Intentaré seguir como voluntario los próximos años	7,89	2,29
La defenderé para que tenga éxito	8,41	1,82
Valoran mi contribución	8,56	1,48
Consideran mis necesidades	8,04	1,97
Siempre me ayuda si tengo problemas	8,78	1,42
Cuidan mi bienestar	7,96	2,10
Cuentan con mis opiniones	7,69	2,43
Intentan dar el mejor servicio	9,04	0,85
Tienen en cuenta mi satisfacción	8,26	2,16

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que valoran muy positivamente todos y cada uno de las cuestiones mencionadas, la menos valorada es la de contar con la opinión de los voluntarios con un 7,69 de media pero no deja de ser una nota baja, pero destaca sobre las demás que la organización intenta dar el mejor servicio a los voluntarios con un 9,04 de media.

Competencias adquiridas por el voluntariado

En la tabla 5.3 se observa el gran número de competencias que según los encuestados han ido adquiriendo desde el inicio de la actividad, a lo largo de ella y hasta el final de la misma. En este caso se pide que valoren de 0 a 10 una serie de aptitudes en las que 0 es “nada desarrollada” y 10 “totalmente desarrollada”.

Tabla 5.3: Competencias adquiridas por el voluntariado.

	Media	Des. Estándar
Autoconocimiento	7,8	1,42
Comunicación Asertiva	7,8	1,33
Empatía	8,6	1,18
Relaciones Interpersonales	8,4	1,28
Toma de decisiones	7,5	2,01
Solución de problemas y conflictos	7,6	1,81
Pensamiento creativo	7,4	1,74
Pensamiento crítico	6,8	2,29
Manejo de emociones y sentimientos	7,8	1,44
Manejo de tensiones y estrés	7,7	1,47

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la tabla 5.3 muestra que han desarrollado una serie de competencias que les han hecho crecer personal y profesionalmente. Cabe destacar que todas ellas tienen puntuaciones muy altas, se refieren a el autoconocimiento, la comunicación asertiva, la empatía, relaciones personales, toma de decisiones, solución de problemas y conflictos, pensamiento creativo y crítico, manejos de emociones y sentimientos y el manejo de tensiones y estrés. De entre todas ellas destaca la empatía con una valoración media de 8,6 y como menos desarrollado el pensamiento crítico con una media de 6,8.

Factores facilitadores del voluntariado

Se muestran los diferentes aspectos positivos que facilitan que la persona voluntaria, tenga la atracción de seguir colaborando y sienta que su trabajo altruista se le valora de cierta manera. Sigue un escala Likert de 1 a 5, donde 1 “no importa en absoluto” y 5 es “muy importante”.

Tabla 5.4: Facilitadores de la acción voluntaria.

	Media	Des. Estándar
Variedad de actividades en el voluntariado	4,07	1,07
Establecer su propio horario	4,07	0,87
Trabajar en momentos puntuales	2,96	1,32
Posibilidad de cambio de responsabilidades	3,56	0,93
Variar cantidad de tiempo de trabajo semanal	3,00	1,24
Ser compensados por gastos imprevistos	2,85	1,38
Recibir estipendio como retorno para el voluntario	2,96	1,91
Ser reconocidos u honrados por el programa	3,41	1,34
Proporcionar adaptación a condiciones de salud	4,22	0,85
Contar con el transporte	3,15	1,49

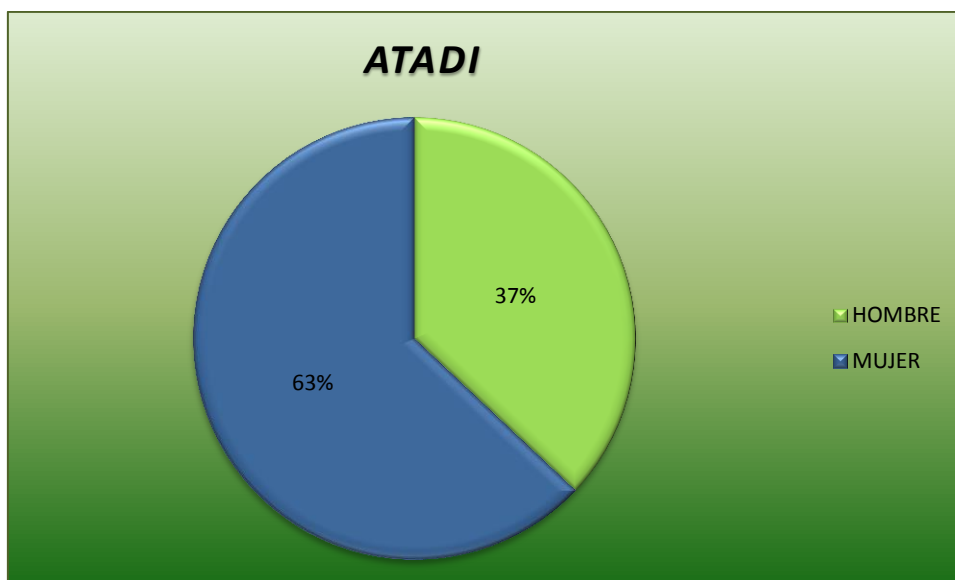
Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5.4 nos muestra que los voluntarios valoran muy positivamente proporcionar adaptación a condiciones de salud con una media de 4,22; así como establecer su propio horario o disponer de diferentes actividades de voluntariado cuya valoración también está por encima de 4. Por el contrario, cabe destacar que lo que menos valoran los voluntarios son los factores que se inclinan por las compensaciones económicas con medias del 2,85 o 2,90, lo que habla claro de la integridad del voluntariado.

Características sociodemográficas del voluntariado.

En los siguientes gráficos se analizan las diferentes variables sociodemográficas de la población objeto de estudio, es decir, el sexo, el nivel académico y la actividad económica en la que se encuentran.

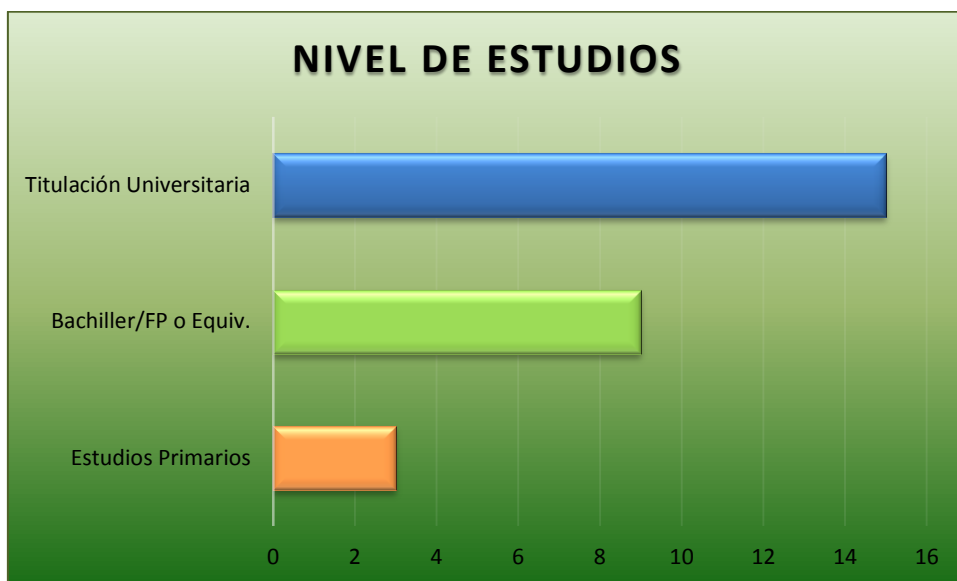
Gráfico5.5: Sexo del voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 5.5 se observa que casi tres cuartas partes del voluntariado de ATADI, EL 63%, es de sexo femenino. Mientras que el 37% restante corresponde al sector masculino. Muestra que existe una sensibilidad mayor por parte de las mujeres en este tema que por parte de los hombres.

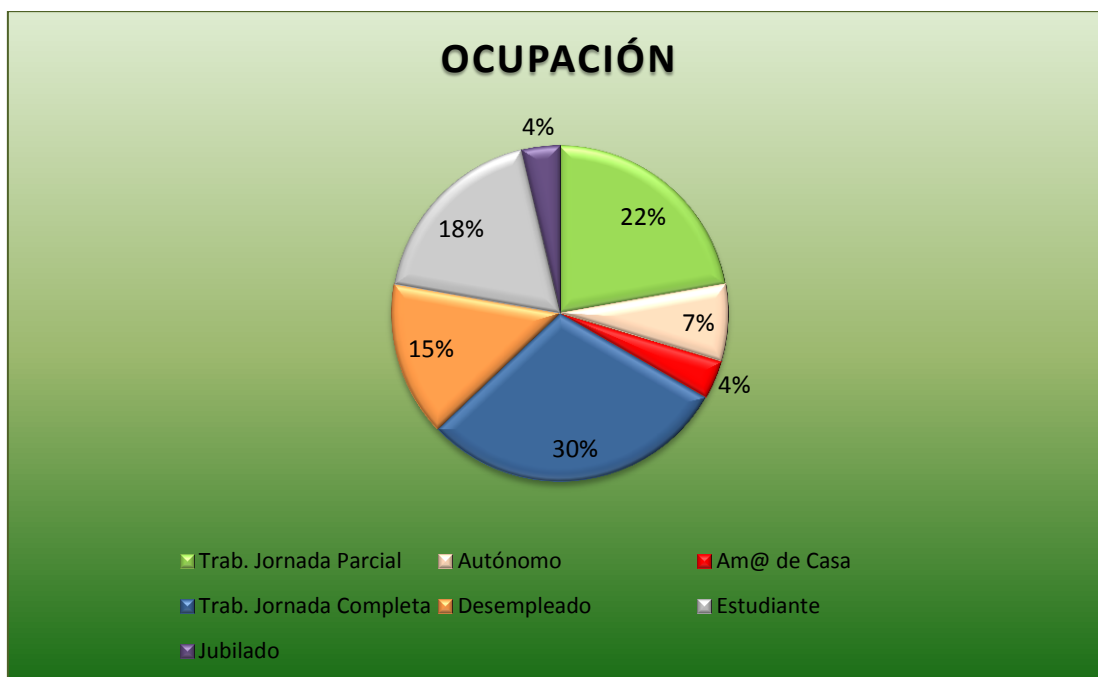
Gráfico5.6: Nivel académico del voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.6 nos muestra el nivel académico que poseen los voluntarios. El 55% de ellos tiene en su poder una titulación superior, el 33% posee una titulación media equivalente al título de bachillerato. Mientras que el 12% tiene únicamente estudios primarios. Lo que se extrae de este análisis es que, la mayoría del voluntariado de ATADI tiene una formación académica media-alta o muy alta.

Gráfico5.7: Actividad económica del voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.7 ilustra la ocupación que desempeñan los voluntarios de la organización, destacando con un 30% los que son trabajadores a jornada completa y seguido de un 22% los que son trabajadores a jornada parcial. Por otra parte, se ve que un 18% de ellos son estudiantes. Por el contrario, el 15% de los encuestados se encuentran en situación de desempleo. En menor medida nos encontramos a trabajadores autónomos, que suponen el 7%, mientras que tanto los jubilados como las/os amas/os de casa suponen un 4% respectivamente.

5.2 RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

A continuación, se presenta el resultado de la entrevista en profundidad siguiendo las diferentes fases del ciclo de vida del voluntariado de acuerdo con la información facilitada por la responsable del voluntariado. ATADI tiene un modelo de gestión del voluntariado que sigue diferentes etapas, desde actividades de captación hasta la desvinculación y posterior relación con ex-voluntarios.

Acciones de sensibilización, captación y promoción de voluntariado

Tiene el objetivo de dar a conocer la posibilidad de realizar voluntariado, y especialmente con el colectivo de personas con discapacidad intelectual con el cual trabajan, realizando acciones en Teruel y sus localidades, como por ejemplo, en el IES Santa Emerenciana de Teruel, el IES Bajo Aragón de Alcañiz, en el Campus Universitario de Teruel o en el Colegio Justicia de Aragón de Alcorisa (Ver Anexo I).

Captación de voluntariado

Las acciones de sensibilización y promoción de voluntariado dan como resultado nuevas solicitudes de personas que quieren hacerse voluntarias de ATADI, en mayor medida ocurre con los alumnos de los IES debido a que su edad les permite participar como voluntarios y anualmente se incorporan nuevos voluntarios coincidiendo con inicio del curso escolar. Cuando surgen necesidades concretas de voluntariado, se programan actuaciones más breves y específicas utilizando medios a su alcance, como redes sociales (Facebook), aparición en el Boletín de la Coord. Aragonesa de Voluntariado, el boca a boca o cartelería, prensa y sesión informativa.

Acogida, orientación y acompañamiento a la persona voluntaria

Se realiza a lo largo de todo el año cuando un voluntario se incorpora a la entidad y el procedimiento que siguen es el siguiente:

- Entrevista inicial (ver Anexo II), agradeciéndole el acercamiento y precisándole información de proceder de ATADI. A la vez se recoge información sobre el voluntario sobre motivaciones, disponibilidad horaria experiencia, etc.
- Posteriormente se valora la posible incorporación o no de la persona, y se acuerda la colaboración, firma autorización en caso de ser menor de edad, compromiso de confidencialidad (ver Anexo III), contratación seguro de voluntariado y entrega del carnet de voluntariado.
- Al comienzo del voluntariado se le da una orientación sobre tareas a realizar, información sobre usuarios, características del grupo, conductas significativas, funciones a desempeñar, persona de referencia en caso de cualquier problema, etc.
- El acompañamiento a la persona voluntaria se realiza desde el primer momento que decide colaborar con la entidad, se le intenta acercar de forma progresiva al objetivo de la entidad y a los objetivos y actuación en el programa, actividad o servicio en el que va a colaborar sin perder de vista la necesidad de hacerle sentir partícipe, integrada y bienvenida.

Formación del voluntario

Es un derecho para el voluntario y es necesaria para la correcta implicación de la persona voluntaria en la entidad, en concreto se realizan actividades como por ejemplo, el curso básico “Qué es ser voluntario”, un curso específico de “Voluntariado con personas con discapacidad intelectual”, una sesión “acercándonos a la discapacidad” y formación para profesionales de ATADI relacionados con el voluntariado. Por último, siempre se les informa a los voluntariados de información interesante para el desarrollo de sus funciones.

Reconocimiento

El reconocimiento que reciben los voluntarios por parte de ATADI es de dos tipos. Uno formal, en el que se reconoce la labor de los voluntarios y tiene lugar en la conmemoración del “Día Internacional del Voluntariado” (5 Diciembre) en Alcañiz,

Alcorisa, Andorra y Teruel. Otro informal, en el que se cuida el reconocimiento a su labor en la entidad a través de felicitaciones de navidad, comidas, etc. También hay un agradecimiento público en medios de comunicación, como por ejemplo, artículos en la sección “Avanzamos” del Diario de Teruel.

Despedida de la persona voluntaria

Siempre se realiza una entrevista de forma cálida con la persona voluntaria que decide dejar la entidad, con el fin de conocer el motivo por el cual no seguirá colaborando, valorar qué tal se ha sentido en la entidad, si se han cubierto sus expectativas, etc. y dejando siempre la posibilidad de que pueda volver en un futuro si lo desea. Realizan una encuesta de fin de actividad (ver Anexo IV) y otra de desvinculación (ver Anexo V). Además, se envía por correo una carta de despedida (ver Anexo VI) y un certificado de participación y se procura seguir manteniendo el contacto con los voluntarios de forma periódica felicitándolos por navidad y enviándoles el boletín de ATADI por e-mail.

6. CONCLUSIONES

Tras realizar este estudio se corrobora que el voluntariado en España desarrolla una labor social imprescindible, ya que favorece la integración social de los sectores más desfavorecidos o discriminados. Además, conciencian a la sociedad de la problemática de la Discapacidad Intelectual. En el TSAS turolense se integra ATADI, que destaca por ser pionera en la profesionalización del voluntariado.

Según el estudio realizado ATADI cuenta con una mayoría de voluntarios ocasionales (89%), es decir, participan en los eventos que organizan a lo largo del año en la provincia de Teruel y a los que acuden voluntarios de otras entidades, el 11% restante son fijos, y en este caso coinciden que son personas jubiladas, con familiares usuarios de ATADI. En cuanto al género del voluntariado hay un 60% de mujeres por un 40% de hombres. Todos coinciden en la importancia de ayudar a los demás.

El grado de compromiso de los voluntarios encuestados con respecto a otras entidades sociales es bajo, ya que 3 de cada 4 voluntarios de ATADI no participa activamente en otras organizaciones. Sin embargo, tienen aportaciones económicas puntuales como por ejemplo “el sorteo del oro” de la Cruz Roja. Destacar que participan de manera activa con la asociación porque creen y saben que van a adquirir una serie de competencias a

lo largo de su colaboración que les va a ayudar a mejorar tanto profesional como personalmente en aspectos como toma de decisiones, manejo de situaciones y emociones que causen estrés y tensiones, la comunicación asertiva y el autoconocimiento.

Las razones y motivaciones de los voluntarios se refieren a diferentes aspectos sociales, personales, profesionales y emocionales. En lo social, lo más evidente es “ayudar a los demás”, que se resume en solidaridad. En lo personal, realizan la acción voluntaria por la participación de amigos y conocidos en la asociación. Profesionalmente adquieren capacidades y aptitudes que les facilita también su inserción en el mundo laboral. En la parte emocional, buscan sentirse bien con ellos mismos mientras conciencian a sus vecinos y conocidos de la importancia de estas entidades, y que se les reconozca socialmente o institucionalmente su labor.

En cuanto a los facilitadores que favorecen la práctica del voluntariado destaca el dar adaptación a las personas con problemas de salud y poder establecer sus propios horarios. Recalcar la gran importancia que le dan los voluntarios a ser reconocidos u honrados por la entidad.

En lo que se refiere al ciclo del voluntariado, ATADI sigue paso por paso todo el proceso. Para ello tiene creado un programa en el que se tiene en cuenta la opinión del voluntario y sus propuestas de mejora para la organización, a través de encuestas de satisfacción. Por parte de la entidad hacia el voluntario, existe una ficha de registro y un acuerdo de confidencialidad al inicio de la actividad y encuesta de desvinculación y fin de actividad al término de la relación institucional.

La influencia de ATADI en Teruel es muy alta, ya que es una entidad reconocida tanto por los ciudadanos como por las instituciones locales (Ayuntamiento Teruel, Universidad de Zaragoza, C.D. Teruel y C.V. Teruel), una muestra de la relevancia que tiene en la provincia es que se le ha concedido el *Premio Empresa 2017*. Otra fortaleza es el gran número de personas que a lo largo de la provincia y gracias a ATADI, están concienciadas con las entidades sociales.

Como limitación al estudio, decir que el número de encuestados ha sido de 27 voluntarios, dato que no corresponde con el número total de voluntarios de la asociación debido a que la mayoría de ellos son ocasionales y en el momento de la recogida de

datos no había ninguna actividad cercana en el que se reuniesen un mayor número de personas. Queda claro que para próximas líneas de trabajo, lo ideal sería poder contar con la opinión de todos los voluntarios de ATADI.

Por último, añadir que dicho estudio puede servir de buena práctica para la gestión del voluntariado de otras entidades del Tercer Sector de Acción Social a nivel local y autonómico. Dado que en la actualidad el TSAS es sector de interés creciente para la sociedad y el sector empresarial, considero que el trabajo fin de grado es interesante y provechoso para todas las organizaciones.

Agradecimientos:

Me gustaría agradecer la colaboración en todo momento de ATADI y en especial la de su responsable Raquel Lara, por proporcionarme material de la entidad así como la información que le he requerido.

Por otra parte, querría nombrar a mis compañeros de clase Víctor Sesé, Sergio López y Víctor Flores, con los que realizamos un trabajo sobre la entidad mediante la asignatura Dirección de Entidades de Economía Social, y fue una de las razones por las que decidí realizar mi Trabajo Fin de Grado sobre ATADI.

7. BIBLIOGRAFÍA

ABBERLEY, P. (1998): “Trabajo, utopía e insuficiencia”, en L. Barton (comp.), *Discapacidad y sociedad*, Madrid, Ed. Morata.

ABELLÁN GARCÍA, A. e HIDALGO CHECA, R.M. (2011): “Definiciones de discapacidad en España”. *Informes Portal Mayores*, Nº 109. [Fecha de publicación: 10/06/2011].

AGUILERA LUQUE, A.M. (2016): *El Tercer Sector de Acción Social en España*. [Fecha de Consulta: 10/12/2017]. Disponible en: <http://anamariaaguilera.com/tsas/>.

ALIENA, R. (2010): “El Tercer Sector, la exclusión social y la crisis de la economía española”. *Documentación Social*, julio-septiembre, páginas 147-165.

ANÁLISIS PROSPECTIVO SOBRE LOS RETOS ACTUALES Y FUTUROS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL. Parte 1 (el tercer sector de acción social en el contexto de la unión europea. Situación actual y tendencias del futuro del TSAS en España). Disponible en:

ARAGÓN PARTICIPA (2016): *Presentación de la estrategia aragonesa del voluntariado*. [Fecha de Consulta: 14/05/2017]. Disponible en: <http://aragonparticipa.aragon.es/presentacion-de-la-estrategia-aragonesa-de-voluntariado>.

ATADI (Agrupación Turolense de Asociaciones de personas con Discapacidad Intelectual) www.atadi.es.

AYALA, L. (2014): “Distribución de la renta, condiciones de vida y políticas redistributivas”. Capítulo 2 del VII Informe FOESSA. Madrid: FOESSA.

BARNES, C. (1991): *Disabled People in Britain and Discrimination*, Londres, Hurst & Co.

CABRA DE LUNA, M.A. y LORENZO, R. (2015): “El Tercer Sector en España: ámbito, tamaño y perspectivas”. *Revista Española del Tercer Sector*, Nº1, páginas 95-134.

CÁRITAS EUROPA (2014): *El impacto de la crisis europea: Estudio del impacto de la crisis y la austeridad de la gente con foco especial en Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y España*. Bruselas: Cáritas Europa.

CASADO, D. (2015): “Cambios y continuidades en el Tercer Sector de Acción Social”. *Revista Española del Tercer Sector*, Nº30, páginas 23-47.

CEPES (Confederación Empresarial Española de Economía Social) www.cepes.es.

CERMI (Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad)
www.cermi.es.

CLARY, E., ET AL. (1998): “Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach”. *Journal of Personality and Social Psychology*, N° 74, páginas 1516-1530.

EVERS, A. y ZIMMER, A. (2010): “Organizaciones del Tercer Sector frente a Ambientes Turbulentos”. *Sociedad Civil Internacional*, Vol.7, páginas 337-340.

FRAZER, H y MARLIER, E. (2014): Assessment of progress towards the Europe 2020 social inclusion objectives: Main findings and suggestions on the way forward. A Study of National Policies, European Commission, Brussels. Disponible en: <file:///C:/Users/pablo/Downloads/assessment-of-progress-towards-the-europe-2020-social.pdf>.

http://www.plataformaong.org/ciudadaniaactiva/tercersector/analisis_prospectivo_retos_del_TSAS_parte_1.pdf

JIMÉNEZ LARA, A. (2007): “Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes”, en R. de Lorenzo García y L. C. Pérez Bueno (coords.), *Tratado sobre Dsicapacidad*, Madrid, Thomson-Aranzadi, páginas. 177-205.

KATZ, A.H. (1960): “The functional approach to the study of attitudes”. *Public Opinion Quarterly*, N° 24, páginas 163-204.

LEY 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Boletín Oficial del Estado, núm. 103 de 30 de abril de 1982.

LEY 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 217, de 10 de Septiembre de 2015.

LEY 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 243, de 10 de Octubre de 2015.

LEY 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Boletín Oficial del Estado, núm. 247, de 15 de Octubre de 2015.

LEY 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 310, de 27 de diciembre de 2007.

LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Boletín Oficial del Estado, núm.76, de 30 de Marzo de 2011.

LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

LEY 6/1996, de 15 de Enero, de Voluntariado. Boletín Oficial del Estado, núm. 15 de 17 de Enero de 1996.

LEY 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón. Boletín Oficial de Aragón, núm. 68, de 10 de Abril de 2015.

LEY 9/1992, de 7 de Octubre, del Voluntariado Social en la Comunidad Autónoma de Aragón. Boletín Oficial de Aragón, núm. 121, de 19 de Octubre de 1992. Boletín Oficial del Estado, núm.264 de 3 de Noviembre de 1992.

LORENZO, F.J. (2014): “Los efectos de la crisis sobre la pobreza y la exclusión social”. *Sistema*, Nº233-234, páginas 119-129.

MARBÁN GALLEGO, V. (2015): “El Tercer Sector de Acción Social en el espacio social europeo”. *Revista Española del Tercer Sector*, Nº30, páginas 143-168.

MONSERRAT CODORNIÚ, J. (2013): “El impacto de la crisis económica en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social”. *Revista Española del Tercer Sector*, Nº23, páginas 77-97.

ODA, N. (1991): “Motives of volunteer works: self and other-oriented motives”. *Tohoku Psychologica Folia*, Nº 50, páginas 55-61.

OMOTO, A.M., y SNYDER, M. (1995): “Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service and perceived attitude change among AIDS volunteers”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Nº 68, páginas 671-686.

PÉREZ YRUELA, M, y NAVARRO ARDOY, L. (2013): “El Tercer Sector de Acción Social en España. Situación y retos en el contexto de crisis”. *Revista Española del Tercer Sector*, Nº23, páginas 41-58.

PÉREZ YRUELA, M. y MONTAGUT, M. (2012): Síntesis del Foro de Expertos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (2012), en Fundación Luis Vives (2012), páginas 245-258.

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (2011): *Manual integral de acción voluntaria*. Plataforma del voluntariado en España. Madrid.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2013): “Crisis estructural y Tercer Sector de Acción Social”. *Revista española del tercer sector*, N°23, páginas 17-40.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2015): “Avances, limitaciones y retos del Tercer Sector de Acción Social en España”. *Revista Española del Tercer Sector*, N°30, páginas 75-97.

SAZ GIL, I., y SERRANO VALENZUELA, B. (2013): *Estudio de investigación relación entre voluntariado y empleabilidad*. Instituto Aragonés de la Juventud, Zaragoza.

VÁZQUEZ FERREIRA, M.A. (2008): “Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, N° 124, páginas 141-174.

VECINA, M.L. (2001): “Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado”. *Unpublished*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

VECINA, M.L. y CHACÓN, F. (2005): “Positive emotions in volunteerism”. *The Spanish Journal of Psychology*, N° 81, páginas 30-35.

VECINA, M.L., CHACÓN, F., y SUEIRO, M.J. (2009): “Satisfacción en el voluntariado: Estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones”. *Psicothema*, N° 21, páginas 112-117.

WILSON, J. y MUSICK, M. (1999): “The effects of volunteering on the volunteer”. *Law and Contemporary Problems*, Vol. 62, N° 4, páginas 141-168.

8. ANEXOS

ANEXO I: Actividad de Captación.

15ª MARCHA SENDERISTA
ATADI
ALCORISA

Sábado 3 marzo 2018

Comienzo de la prueba
a las 9,30 horas

ATADI

Prueba incluida en la
Liga de Senderismo
Popular de Aragón COAPA

<http://www.atadisenderismo.blogspot.com.es/>

Colaboran:

- GOBIERNO DE ARAGON
- Comarca del Bajo Aragón
- FUNDACIÓN KALATHOS
- Plena inclusión Aragón
- MAESTRIZCO S.L.
- Special Olympics Aragón
- Diputación de Teruel
- Fontecabras

The poster features a cartoon illustration of a hiker wearing a brown cap, a blue t-shirt, and brown shorts, sitting on a rock and eating a sandwich. A water bottle is placed on the rock next to him. The background is a light blue sky with a green trail leading to a mountain range.

ANEXO II: Ficha de Registro del Voluntario.



NICANOR VILLALTA, S/N
44.002 TERUEL (TERUEL)
TFNO: 978610003 FAX:978617079
E-Mail.: atadi@atadi.org
C.I.F.: G-44193878



FICHA DE REGISTRO DEL VOLUNTARI@

Fecha: _____

DATOS PERSONALES

nº Voluntari@ _____

Nombre _____ Apellidos _____
Dirección: _____ Población: _____
Provincia: _____ Código Postal: _____
Fecha de nacimiento _____ D.N.I.: _____
Teléfono: _____ Móvil: _____
E-mail: _____

FORMACIÓN

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ESO | <input type="checkbox"/> Diplomatura en _____ |
| <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Licenciatura en _____ |
| <input type="checkbox"/> F.P. en _____ | |
| <input type="checkbox"/> Otras _____ | |

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

¿POR QUÉ QUIERO SER VOLUNTARI@?

- Deseos de ser 3til
- Para usar bien mi tiempo libre
- Porque quiero conocer el colectivo de personas con discapacidad
- Porque quiero tener otras experiencias
- Porque me han invitado
- Por razones humanitarias de ayuda mutua y entrega
- Por un acontecimiento concreto que me motiv3
- Porque es una organizaci3n eficaz
- Por mi conciencia ciudadana de ejercicio de la Justicia
- Porque los problemas de otros son tambi3n m3os
- Por problemas personales y quiero sentirme mejor
- Otros: _____

SITUACI3N LABORAL ACTUAL

- En activo
- Desempleado/a
- Jubilado/a
- Amo/a de casa
- Estudiante
- Otras: _____

EXPERIENCIA COMO VOLUNTARIO/A

DISPONIBILIDAD (d3as y horas):

ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD EN LAS QUE TE INTERESA PARTICIPAR:

- Campeonatos deportivos de FADDI
- Club de ocio
- Eventos puntuales
- Otros _____

ANEXO III: Acuerdo de Confidencialidad.



NICANOR VILLALTA, S/N
44.002 TERUEL (TERUEL)
TFNO: 978610003 FAX:978617079
E-Mail.: atadi@atadi.org
C.I.F.: G-44193878



ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SECRETO

En Teruel, a ____ de _____ de 20__

Reunidos, Ramón Royo Camañes, en representación de ATADI con CIF G-44193878 y domicilio en la C/ Nicanor Villalta s/n de Teruel

Y Dº/Dña. _____ con DNI nº _____, actuando en calidad de voluntaria de la citada entidad.

MANIFIESTAN:

Primero.- En el desempeño de su labor de voluntariado, dº/dña. _____, tiene acceso a datos de carácter personal procesados por ATADI.

Segundo.- En cumplimiento de la LOPD 15/1999 de 13 de Diciembre y del Reglamento de Medidas de Seguridad de la citada ley, aquellas personas que intervengan en el proceso del tratamiento de datos de carácter personal se hayan obligados a guardar secreto profesional al respecto de la citada información, y por lo tanto dº/dña. _____ acepta el cumplimiento del Acuerdo de Confidencialidad y Deber de Secreto, mediante la adhesión a este acuerdo, compuesto por las siguientes,

OBLIGACIONES:

Primera.- Cumplir la normativa interna en cuestión de tratamiento de datos, así como cualquier medida de índole organizativa o técnica, que ATADI adopte, para garantizar la confidencialidad y deber de secreto de la información considerada "confidencial".

Se considera "información confidencial", toda información: numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier tipo que sea susceptible de recogida, tratamiento o transmisión relativa a una persona física, identificable y que permita directa o indirectamente reconocer la identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social de la persona afectada.

Segunda.- Acceder a información confidencial, en cualquier soporte, únicamente en el caso de necesidad para el desempeño de su labor de voluntariado.

Tercera.- Mantener el secreto profesional, relativo a la información confidencial, que como consecuencia del desempeño de su labor como voluntaria pueda llegar a su conocimiento. Comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, venderla, disponerla a terceros, cumpliendo esta obligación con cualquier persona no autorizada por ATADI para el conocimiento de dicha información.

Cuarta.- Estas obligaciones, tienen carácter indefinido, manteniéndose en vigor aun incluso después del posible cese de la relación contractual.

Declarando haber leído y comprendido en su totalidad, lo anteriormente expuesto, acepta el cumplimiento. Y para que así conste, se formaliza la firma de este documento por duplicado en lugar y fecha anteriormente señalados.

ATADI

FIRMA DEL VOLUNTARIO

ANEXO IV: Encuesta Fin de Actividad.



NICANOR VILLALTA, S/N
44.002 TERUEL (TERUEL)
 TFNO: 978610003 FAX:978617079
 E-Mail.: atadi@atadi.org
 C.I.F.: G-44193878



ENCUESTA FIN ACTIVIDAD

Con esta pequeña encuesta te invitamos a evaluar el funcionamiento de nuestra organización y el soporte que nuestra entidad ofrece a la acción voluntaria con el fin de poder mejorar.

▲ Nombre:.....

▲ Fecha:..... Actividad:

▲ Valora de 0 a 10, entendiendo como 0 el valor menor y 10 el valor máximo:

❖ El apoyo y acompañamiento que he recibido en mi tarea voluntaria.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Información recibida sobre mi actividad/tarea a realizar.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Formación impartida.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Relación con las personas usuarias.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Oportunidades de participación en la entidad.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Actividades realizadas.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Lugares donde se ha realizado la actividad (instalaciones, local...)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Recursos materiales utilizados

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Cómo ha sido mi implicación en la tarea encomendada como voluntari@.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

❖ Valoración general

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

▲ Comentarios que quieras añadir:.....

▲ ¿Te gustaría seguir recibiendo información de la entidad (boletín Atadi, información para colaborar puntualmente, etc.)?: SÍ NO

Especificar:.....

¡Muchas gracias por tu colaboración!

ANEXO V: Encuesta de Desvinculación.



NICANOR VILLALTA, S/N
44.002 TERUEL (TERUEL)
 TFNO: 978610003 FAX:978617079
 E-Mail.: atadi@atadi.org
 C.I.F.: G-44193878



ENCUESTA DE DESVINCULACIÓN DE VOLUNTARIADO

Con esta pequeña encuesta te invitamos a evaluar el funcionamiento de nuestra organización y el soporte que nuestra entidad ofrece a la acción voluntaria.

▲ Nombre:.....

▲ Fecha:.....

▲ Motivo de la desvinculación:

- Falta de tiempo
- Insatisfacción con la colaboración.
- Cuestiones personales.
- Trabajo
- Estudios
- Otros (especificar):.....

▲ Valora de 0 a 10, entendiendo como 0 el valor menor y 10 el valor máximo:

○ El apoyo y acompañamiento que he recibido en mi tarea voluntaria.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

○ Información recibida sobre mi actividad/tarea a realizar.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

○ Formación impartida.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Relación con las personas usuarias.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Oportunidades de participación en la entidad.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Actividades realizadas.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Lugares donde se han realizado las actividades (instalaciones, local...)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Recursos materiales utilizados

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Cómo ha sido mi implicación en la tarea encomendada como voluntari@.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

Valoración general

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

.....

▲ Comentarios que quieras añadir:.....

▲ ¿Te gustaría seguir recibiendo información de la entidad (boletín Atadi, información para colaborar puntualmente, etc.)?: SÍ NO

Especificar:.....

¡Muchas gracias por tu colaboración!


ANEXO VI: Carta de Despedida.




NICANOR VILLALTA, S/N
44.002 TERUEL (TERUEL)
TFNO: 978610003 FAX:978617079
E-Mail.: atadi@atadi.org
C.I.F.: G-44193878



Estimada ... ,

Desde  queremos hacerte llegar nuestro más sincero agradecimiento por la colaboración desinteresada que has prestado en tu tiempo de voluntariado con nuestra entidad.

La ayuda que nos has prestado ha sido muy valiosa para conseguir nuestra misión, que no es otra que contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Todas las personas que trabajamos en  queremos desearte mucha suerte en tu vida y reiterarte nuestro agradecimiento por tu ayuda desinteresada.

Además, esperamos haber satisfecho tus inquietudes de formación e información.

No queremos despedirnos sin hacerte saber que nos tendrás para cuanto necesites y que tienes nuestras puertas abiertas si deseas incorporarte nuevamente en algún momento o si podemos ofrecerte cualquier tipo de ayuda.

Sin más, te mandamos un caluroso abrazo.

En ..., a ... de ... de 20...

Nombre
ATADI-Centro...