

## La formación del voluntariado social en el ámbito de la discapacidad

### *The formation of social volunteering in the field of disability*

Antonio Sánchez Palomino  
Francisca Pérez García  
Universidad de Almería

Artículo recibido: 26/11/13; evaluado: 30/04/14 - 30/05/14; aceptado: 16/06/14

#### Resumen

El objetivo general que nos planteamos consiste en realizar una investigación sobre la formación del voluntariado social en el ámbito de la discapacidad en la provincia de Almería.

Metodológicamente nos situamos en el paradigma naturalista, debido a la necesidad de hacer un análisis en y desde la realidad que genera el objeto de estudio, sin manipulación ni alteración de las circunstancias materiales y personales; concretamente, en el estudio de casos colectivos (Stenhouse, 1990; Stake, 1994; Sola Fernández, 2007). Se trata de un diseño de tipo descriptivo y de modalidad selectiva, que utiliza el método de encuesta y como instrumentos los cuestionarios, las entrevistas semiestructuradas, el análisis de documentos y el diario de campo.

A partir del análisis de los datos presentamos las conclusiones más significativas relacionadas con el rol formativo que desempeñan las asociaciones que trabajan para atender a personas con discapacidad en nuestra provincia, así como aquellos que realizan las instituciones públicas o privadas, valorando las percepciones que los voluntarios, docentes y gestores tienen acerca de la formación inicial y permanente que los voluntarios reciben.

Las conclusiones a que llegamos nos plantean la necesidad de hacer una propuesta alternativa de mejora de la formación en materia de voluntariado y discapacidad, propuesta que toma como marco de referencia las necesidades detectadas y que se articula en torno al análisis del contexto, a la finalidad que pretende y al colectivo que atiende.

**Palabras clave:** voluntariado y discapacidad; acción voluntaria; formación del voluntariado; inclusión educativa y social de personas con discapacidad.

---

#### Abstract

*The overall objective that we set consists of an investigation on the formation of social volunteering in the field of disability in the province of Almería.*

*Methodologically ourselves in the paradigm naturalistic, due to the need to analysis in and from the reality that generates the object of study, without manipulation or alteration of the material and personal circumstances; specifically, in the study of collective cases (Stenhouse, 1990;) Stake, 1994; (Single Fernández, 2007). It is a design of descriptive and selective mode, which uses the method of survey and as instruments questionnaires, semi-structured interviews, analysis of documents, and the journal of field.*

*Based on the analysis of the data we present the most significant conclusions related to the formative role played by associations working to assist people with disabilities in our province, as well as those who carried out the public or private institutions evaluating perceptions volunteers, teachers, and administrators about the initial and continuing training received by volunteers.*

*The conclusions that we pose us the need for an alternative proposal for improvement of training in the field of volunteering and disability, proposed that takes as a framework of reference needs and which is based on the analysis of the context and collective serving the purpose which aims to.*

**Keywords:** *volunteering and disability; voluntary action; the volunteer training; educational and social inclusion of people with disabilities.*

[asanchez@ual.es](mailto:asanchez@ual.es)

## 1. Introducción

La formación *“es uno de los pilares para la realización de un buen voluntariado”* (García Fajardo, 2001:70) y si el voluntario conoce la labor que va a realizar, el contexto y, sobre todo, las personas a las que va a prestar su ayuda estará más preparado para afrontar de manera eficaz y eficiente su tarea. Pensamos que no es útil cualquier planteamiento formativo ya que es necesario tener presente la respuesta a cuándo, cómo, a quién, dónde y para qué se realiza la formación de los voluntarios y voluntarias. *“La única manera de dotar de utilidad social el trabajo de aquellos que participan como voluntarios en proyectos de intervención social, es fortaleciendo sus buenas intenciones con una adecuada formación, facilitándoles elementos de reflexión continua que alejen su tarea de la insuficiente voluntad caritativa y dadivosa que la ha presidido durante años”* (Lama, 1998:8).

Se trata de una formación que es un derecho para el voluntario y un deber para la institución en la que este desempeña su tarea. Pero, un derecho y un deber necesarios para que la labor que realiza el voluntario repercuta de forma satisfactoria tanto en los usuarios como en la propia entidad, más aún cuando hablamos de entidades a favor de las personas con discapacidad en las que la formación debería estar actualizada y especializada en aquellas materias y contenidos sensibles a la labor social que el voluntario va a desarrollar en la asociación y al colectivo al que va a prestar su ayuda. *“Un voluntario formado podrá ofrecer más eficazmente su servicio, y al mismo tiempo podrá trabajar más adecuadamente por erradicar las causas que producen los problemas”* (Alfaro, 1998:9).

La formación del voluntariado supone un proceso de transformación de sus actitudes y compromisos, así como una mejora en la prestación de su acción y motivación, al tiempo que un deber que la asociación de acogida tiene que asumir para que el voluntario preste eficazmente su servicio y se sienta implicado y comprometido con su labor solidaria.

Planteamos una formación dirigida a aquellas personas voluntarias que van a formar parte de la asociación o que ya forman parte de la misma y que nace de un diagnóstico previo *“que se realice con ese grupo concreto y se adecuará a los principios, finalidades, opciones y objetivos que la asociación y/o el grupo se propongan”* (Alfaro, 1998:37). Partiendo del conocimiento de las asociaciones que trabajan para atender a personas con discapacidad en nuestra provincia, analizaremos los procesos formativos desarrollados en ellas, así como aquellos que realizan las instituciones públicas o privadas, investigando y valorando las percepciones que los propios voluntarios, docentes y los responsables gestores tienen acerca de la formación inicial y permanente de los voluntarios.

## 2. Diseño metodológico de investigación

Metodológicamente, nos situamos ante el paradigma del estudio de casos colectivos (Stake, 1994) o diseño de casos múltiples, *“se utilizan varios casos únicos a la vez para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar”* (Rodríguez et al., 1996:96), puesto que nuestro interés está centrado en el estudio de la formación del voluntariado desde cada una de las asociaciones de manera que nos permita describir, analizar, valorar y ofrecer alternativas de mejora a la situación actual de la formación si fuese necesario. Esto implica *“el examen intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno específico, como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o un grupo*

social" (Anguera, 1987:21). El estudio de casos por el que hemos optado como el más adecuado se define como un "método que implica la recogida y registro de datos sobre un caso o casos, y la preparación de un informe o una presentación del caso" (Stenhouse, 1990:644).

## 2.1 Problema a investigar

La investigación en relación al voluntariado y su formación es escasa y prácticamente inexistente en el ámbito de la discapacidad, de tal manera que encontramos diecinueve referencias al voluntariado, aunque destinadas a diferentes aspectos de la acción voluntaria, de ellas sólo cuatro hacen alusión expresa a la formación del voluntariado y una al ámbito de la discapacidad.

Nuestra investigación pretende conocer, describir, analizar y valorar la formación que reciben los voluntarios que prestan su acción altruista y solidaria en asociaciones que se ocupan de la inclusión educativa, social y laboral de personas con discapacidad en la provincia de Almería.

Partiendo del conocimiento de las asociaciones que trabajan para ayudar a las personas con discapacidad en nuestra provincia, hemos analizado los procesos formativos desarrollados en ellas, así como aquellos que realizan las instituciones públicas y/o privadas, investigando y valorando las percepciones que tienen los propios voluntarios, los docentes y los responsables gestores acerca de la formación inicial y permanente que reciben los voluntarios, finalizando con una propuesta de mejora.

## 2.2 Objetivos

Nuestra investigación tiene su origen en los siguientes interrogantes: ¿qué tipo de formación reciben los voluntarios?, ¿quién imparte esa formación?, ¿son sus contenidos adecuados?, ¿y su duración y frecuencia?, ¿podría mejorarse la formación del voluntariado en discapacidad?

Para dar respuesta a estos interrogantes nos planteamos los siguientes objetivos de investigación:

- Describir y evaluar el tipo de formación que se ofrece a los voluntarios, así como el perfil formativo de los responsables docentes de dicha formación.
- Conocer y valorar la programación curricular, con especial énfasis en los contenidos curriculares que se imparten en la formación del voluntariado.
- Hacer propuestas de mejora, si fuese necesario, acerca de la formación que reciben los voluntarios, de manera que se garantice que garantice el óptimo grado de desarrollo de sus tareas en las asociaciones.

## 2.3 Población y muestra

La población objeto de nuestra investigación está integrada por la totalidad de las asociaciones que atienden a personas con discapacidad en la provincia de Almería, por los responsables/gestores del voluntariado en cada una de ellas, los voluntarios que prestan su acción solidaria en dichas asociaciones y los responsables de la formación del voluntariado.

Nos encontramos con un total de treinta y cinco asociaciones en la provincia de Almería, de ellas, diecisiete ubicadas en Almería capital, nueve en la zona de levante y nueve en la zona de poniente. De las treinta y cinco asociaciones invitadas a participar en este estudio, aceptaron su participación un total de veintisiete, con lo que la muestra invitada no coincide con la muestra participada, sin embargo el nivel de significación es altamente representativo de nuestra provincia.

Tabla 1  
Muestra invitada y participada de Asociaciones

Muestra Inicial	Asociaciones Participantes	Participación
35	27	77,14 %

La población de voluntarios está integrada por ochenta y nueve personas, entre todas las asociaciones participantes y contando tanto con los voluntarios europeos de la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FAAM), como con los voluntarios que desde la Universidad de Almería (Secretariado de Asuntos Sociales. Áreas de Voluntariado y Solidaridad, Discapacidad y Asociacionismo) colaboran en el ámbito de la discapacidad.

Tabla 2  
Muestra de Voluntarios por Asociación

Asociaciones / Entidades	Número de Voluntarios Participantes
Asociaciones de Roquetas de Mar	12
Universidad de Almería	10
Asociación Capacitarte	1
Once	5
Asociación Verdiblanca	11
Asociación El Timón	8
Asociación La Esperanza	1
Asociación El Saliente	3
Asociación A Toda Vela	18
Asociación Asalsido	1
Asociación Apnaal	6
Asociación Asoal	3
Voluntariado Europeo	10

En cuanto a la muestra de voluntarios según las tres zonas geográficas en que hemos dividido la provincia, podemos comprobar que el mayor número de voluntarios se sitúan en la capital, seguida de la zona de poniente, mientras que la zona de levante es la que menor número de voluntarios tiene. El voluntariado europeo lo consideramos como otro apartado, y no lo incluimos en ninguna de las zonas propuestas, aunque el voluntariado de acogida desempeña sus funciones en Almería capital lugar en el que está ubicada la entidad de acogida, Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FAAM).

Tabla 3  
Número de voluntarios por Zonas Geográficas

Almería capital	Almería Poniente	Almería Levante	Europeos	TOTAL
55	20	4	10	89

Los docentes con los que conseguimos contactar fueron treinta, aunque sólo obtuvimos respuesta y participación de quince de ellos.

Tabla 4  
Muestra de Docentes del Voluntariado

Muestra Inicial	Entrevistas Realizadas	Porcentaje de Participación
30	15	50

La procedencia de los docentes que han participado en nuestra investigación es diversa, algunos imparten formación en las asociaciones A Toda Vela y Verdiblanca, otros en asociaciones de Roquetas de Mar, el Instituto Andaluz de la Juventud, la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad, la Organización Nacional de Ciegos en Almería, la Federación Española de Asociaciones de Padres de Sordos (FEAPS), la Plataforma para la Promoción del Voluntariado o la Agencia Andaluza del Voluntariado en Almería.

## 2.4 Instrumentos utilizados para la recogida de información

La recogida de datos supone un trabajo ordenado, sistemático y minucioso, ya que “los datos no existen con independencia del procedimiento y/o sujeto que los recoge y, por supuesto, de la finalidad que se persiga al recogerlos” (Rodríguez et al., 1996:142), sino que supone un proceso intencionado para sintetizar una realidad natural y compleja.

Como pretendemos describir, analizar y evaluar una realidad compleja, se hace necesaria la utilización de distintos instrumentos que en nuestro caso han sido, cuestionarios, entrevistas semiestructuradas, análisis de documentos y diario de campo; todos ellos han sido diseñados y validados para esta investigación en concreto.

## 3. Discusión de resultados

La triangulación de las diferentes fuentes de información nos permite conocer y contrastar los datos obtenidos sobre los aspectos más significativos de la formación del voluntariado en el ámbito de la discapacidad.

Tabla 5  
Triangulación de resultados sobre formación del voluntariado

Unidad de Análisis (Descriptor)	Cuestionario a los Voluntarios	Cuestionario a los Gestores	Entrevista a los Docentes
<b>Momentos en la Formación</b> ¿Cuándo se forma a los voluntarios?	Se reconoce que la formación que se ofrece a los voluntarios se da fundamentalmente en dos momentos: formación inicial, antes que el voluntario colabore en la asociación, y formación continua, durante la realización de su acción solidaria. Si bien, señalan otros menos frecuentes como formación propia, cuando necesita o mediante una beca previa de colaboración. Sólo el 5'6% afirma que no ha recibido ningún tipo de formación.	Coinciden con los voluntarios en que la formación se ofrece al voluntario antes de comenzar su labor en la entidad y/o cuando pertenece a ella. Sólo el 2'8 % manifiesta que no se forma al voluntariado.	Salvo uno de los docentes, todos coinciden en señalar que no todas las asociaciones ofrecen formación al voluntariado. Algunas no lo hacen por desconocimiento (zonas rurales fundamentalmente) o porque no le dan la importancia que merece a la formación o a la figura del voluntario dentro de la entidad.
<b>Contenidos en la Formación</b> ¿Qué contenido se imparte en la	La mayor parte (45'2 %) afirman que predominan los contenidos sobre la asociación y su funcionamiento, los generales en materia de voluntariado y los específicos en función del colectivo	En este caso, la respuesta mayoritaria (54'2 %) es que en la formación del voluntariado se imparten todos los contenidos indicados en el cuestionario.	Se considera que se imparten conocimientos generales en materia de voluntariado y específicos en función de la entidad, si bien hay poco acuerdo

formación?	al que se atiende o las funciones del voluntario en la asociación. Algunos (16'7 %) manifiestan que se imparten todos los contenidos indicados o que se combinan algunas de las opciones anteriores.	Aunque, al igual que señalan los voluntarios también se indican de forma exclusiva aquellos sobre la asociación y su funcionamiento, específicos en función del colectivo a atender, generales en materia de voluntariado o los referidos a las funciones de estos en la asociación.	en el contenido que se incluye en cada uno de ellos. También indican que muchas veces el contenido difiere en función de la asociación.
<b>Duración de la Formación</b> ¿Qué número de horas?	Las contestaciones son de lo más variado, aunque predomina la duración entre 10 y 20 horas. No hay acuerdo y encontramos diversidad de opciones posibles.	Sus respuestas coinciden en señalar que la duración es muy variada, aunque destacan aquella que oscila entre 20 y 30 horas o entre 10 y 20.	Aunque no hay consenso o coincidencias en la duración, los docentes precisan con mayor exactitud la duración de la formación, indicando duración de 12, 20 o 6 horas.
<b>Frecuencia en la Formación</b> ¿Cada cuánto tiempo se desarrollan acciones formativas?	Consideran que la formación es permanente (44 %), aunque algunos señalan que es trimestral, anual o depende de la entidad.	Fundamentalmente destaca la formación anual (33'3 %), si bien las respuestas son de lo más variado, desde una formación permanente hasta cuando es necesario, mensual o trimestral.	No hay acuerdo puesto que cada docente indica una frecuencia diferente en función de su experiencia, desde dos veces por año, hasta bimensual o una o dos acciones al mes. Algunos consideran que se ofrece cuando hay incorporación de nuevos voluntarios o un cambio de actividad.
<b>Entidades que imparten Formación</b> ¿Quién imparte la formación?	Destacan que es la propia entidad (75%) quien forma al voluntariado, si bien encontramos multitud de opciones en este ítem. Desde otras asociaciones hasta las Universidades de Almería o Granada, la Agencia Andaluza del Voluntariado, la Plataforma para la promoción del voluntariado, el Instituto Andaluz de la Juventud, personas con experiencia y formación o todas las opciones anteriores.	Los resultados muestran que es la propia entidad quien imparte la formación al voluntariado (62'5 %), aunque no de manera exclusiva porque hay gestores que señalan todas las opciones indicadas o concretan diciendo que son otras entidades, la Plataforma para la promoción del voluntariado, la Agencia Andaluza del voluntariado o el Instituto Andaluz de la Juventud.	Señalan que imparten formación desde las entidades hasta en otras instituciones como Ayuntamientos, la Agencia Andaluza del voluntariado, el Instituto Andaluz de la Juventud, el Instituto Andaluz de la Mujer o FEAPS.
<b>Cambios en la Formación</b> ¿Qué aspectos habría que modificar?	La mayor parte del voluntariado (28'6%) no cambiaría nada o no tiene claro lo que cambiaría. Los que lo hacen indican que cambiarían el aspecto teórico y ampliarían la práctica, su frecuencia y el que sea impartida por personal técnico.	En este caso, la mayoría de gestores (41'7 %) no contesta a este ítem. Los que lo hacen coinciden con las respuestas ofrecidas por los voluntarios, a diferencia de uno sólo que indica que pondría menor duración y que se debería pedir un nivel mínimo para acceder.	Destacan ofrecer más formación específica por parte de las entidades, planificación prolongada de acciones de corta duración más prácticas, mayor seguimiento y compromiso por parte de las asociaciones y modificar la teoría proponiendo talleres.

## 4. Conclusiones

De entre las conclusiones podemos destacar:

- Respecto a los momentos en la formación del voluntariado, los tres tipos de informantes coinciden en afirmar que no todas las asociaciones forman a sus voluntarios, aunque son fundamentalmente los docentes quienes reconocen este hecho y los que aportan datos relevantes acerca de las causas de la ausencia de formación. En algunas zonas (sobre todo en el ámbito rural) esta omisión se debe a que no se da a la formación y figura del voluntario la importancia que merece o al desconocimiento de la labor que pueden desempeñar los voluntarios en las asociaciones.
- Aunque una de las causas de la ausencia de formación por parte de las asociaciones es la falta de dotación económica, se reconoce la existencia de subvenciones (económicas,

materiales y/o personales) en materia formativa y la variedad en su procedencia, sin embargo hay asociaciones que desconocen su existencia, fundamentalmente aquellas situadas en zonas rurales.

- La formación inicial que se imparte a los voluntarios va destinada a su captación y/o a ofrecer conocimientos generales que le permitan realizar su colaboración en la asociación. Sin embargo, aunque la mitad de los informantes (50 %) consideran que han recibido este tipo de formación, esta difiere mucho en función de la asociación, no sólo en cuanto a los contenidos que incluye sino también respecto al momento en que se imparte (antes de comenzar en la asociación o cuando hay el número de asistentes suficiente para impartir una acción formativa de estas características).
- La importancia de ofrecer formación previa radica en que permite al voluntario conocer el ámbito en el que va a colaborar y el colectivo al que va a atender, dándole más seguridad para acometer su labor y dotándole de mayor compromiso hacia la asociación. Aunque hay otras razones entre las que destacan que esta formación ayuda a conocer la nueva situación a la que se enfrenta el voluntario, a elegir donde colaborar y a no perjudicar a las personas a las que se atiende.
- La formación continua o permanente no sólo se realiza a través de acciones formativas diseñadas por los distintos organismos e instituciones, sino que también se recibe desde la práctica diaria que se realiza en la asociación (educación informal), aunque ni las asociaciones ni sus miembros son conscientes de este tipo de formación y de su importancia.
- La modalidad presencial es la que predomina en la formación que se imparte al voluntariado, si bien se ofrecen otras modalidades como la lectura de documentos donde se facilita toda la información necesaria para que el voluntario se forme desde casa, sin necesidad de estar presente en aulas con docentes. No encontramos la modalidad on-line o formación a través de Internet, a pesar de la importancia que actualmente posee en nuestra sociedad la aplicación de nuevas tecnologías a la educación.
- La formación que se ofrece en nuestra provincia va destinada al voluntariado en general y a todos los que participan en la acción voluntaria (miembros de las juntas directivas de las asociaciones, responsables/gestores de estas o docentes del voluntariado) y se realiza mediante cursos específicos impartidos, organizados y gestionados por diversos organismos e instituciones públicas y privadas, así como por las propias asociaciones. Sin embargo, el desconocimiento de la acción voluntaria continúa siendo evidente y la participación y presencia de los responsables/gestores, miembros de las juntas directivas y docentes del voluntariado en los cursos de formación propuestos es aún escasa.
- Los tres tipos de informantes (voluntarios, gestores y docentes) coinciden en afirmar que son las asociaciones las que imparten la formación del voluntariado, aunque no de manera exclusiva porque hay diversos organismos e instituciones (Universidad de Almería, Instituto Andaluz de la Juventud, Agencia Andaluza del Voluntariado, Plataforma para la promoción del voluntariado y Ayuntamientos) que ofertan acciones formativas destinadas a la acción voluntaria. Sin embargo, a pesar de la diversidad de entidades que imparten formación, los programas formativos no son muy conocidos, es precisa una mayor difusión y organización temporal de los mismos para que se destinen a los colectivos adecuados y en el momento que les permita su asistencia.

- El mundo asociativo es un mundo aislado, la mayoría de asociaciones realizan sus actividades de forma independiente y desconocen las que realizan otras de su entorno. Igualmente ocurre con el voluntariado que en ellas colabora, no conocen la labor que otros voluntarios realizan en asociaciones con características similares. Escasean las reuniones, encuentros o actividades conjuntas entre el voluntariado
- Los contenidos sobre la formación del voluntariado son muy heterogéneos, varían en función de la institución o asociación responsable de la docencia y frecuentemente responden a intereses de la propia institución y al máquetin político.
- No hay consenso en cuanto a quien decide los contenidos que se imparten en la formación del voluntariado. Para unos es la propia asociación, mientras que otros la dejan en manos de los docentes o de sus voluntarios.
- Respecto a la duración de la formación que se imparte al voluntariado los tres tipos de informantes coinciden en afirmar que no hay acuerdo, las respuestas son de lo más variado, destacando períodos de tiempo que oscilan entre diez y cuarenta horas, si bien son los docentes los que concretan más la duración (seis horas, doce, entre otras), si bien el voluntario no busca cursos de formación demasiado extensos, quiere acciones formativas breves y útiles, buscando su aplicación práctica. La realización de talleres supone una modalidad formativa muy adecuada para conocer tanto los contenidos teóricos como prácticos de la acción voluntaria.
- Todo proceso formativo debe ser evaluado constantemente y modificado en caso necesario, adaptándose siempre a la situación y al colectivo al que va destinado, sin embargo, escasean las propuestas formativas en las que una vez realizadas, sean sometidas a evaluación por parte de sus asistentes.

## 5. Una propuestas de mejora

La investigación no debe finalizar estableciendo una serie de conclusiones, sino que además debe incluir una propuesta alternativa, que en nuestro caso se trata de un nuevo modelo de formación del voluntariado, de poco servirían las conclusiones, si de ellas no se derivaran una serie de recomendaciones de tipo pedagógico y didáctico. Nuestras conclusiones se convierten en propuestas de mejora en tanto que persiguen la búsqueda de un modelo de formación que garantice al voluntariado todo lo necesario para el buen desempeño de su acción solidaria. El camino hacia un modelo de formación del voluntariado comienza en el contexto en el que se ubica, en la finalidad que pretende y el colectivo al que atiende. En apretada síntesis describimos a continuación el protocolo de nuestra propuesta formativa.

### 5.1 Análisis del contexto y detección de necesidades

Esta primer fase requiere que se establezcan dos objetivos fundamentales, de una parte, analizar el contexto en el que se ubica el modelo de formación, puesto que cada asociación tiene una realidad diferente y unas necesidades distintas en función de los objetivos que persigue y el colectivo al que atiende; y de otra, detectar las necesidades concretas que precisa cada asociación, esto es, el perfil que deben poseer sus voluntarios.



- Para analizar el contexto, es preciso que las asociaciones que deciden contar con voluntarios nombren un coordinador o responsable del voluntariado, es decir, una persona que reciba al voluntario cuando este llegue y que de forma permanente lo acompañe, motive, dinamice y organice su labor. Este coordinador o responsable del voluntariado, debe conocer todas las características y funcionamiento de la asociación: antecedentes, historia, objetivos, estatutos, normas de convivencia, organigrama completo, así como las personas que lo integran, colectivo al que destina su ayuda, actividades y funciones que realizan y recursos disponibles. Será el encargado de gestionar todo lo relativo al voluntariado y de participar en la formación que se ofrece.
- Una vez analizado el contexto, el segundo objetivo consiste en la detección de necesidades. Es necesario preguntarse en qué actividades pueden participar, qué funciones van a desempeñar, en qué horarios se requiere su presencia y cuántos voluntarios se necesitan. Sugerimos la utilización de dos cuestionarios cuyos ítems nos facilitarán el análisis de los perfiles de las personas que más se ajustan a las demandas de las asociaciones, así como la detección de sus necesidades formativas.

#### Análisis de la figura del voluntario

- Objetivo general, por qué se necesita al voluntario.
- Funciones o tareas principales a realizar en la asociación.
- Funciones o tareas específicas que va a desempeñar.
- Recursos que necesita para desarrollar su labor.
- Condiciones (horario, duración de la actividad, lugar de realización).
- Riesgos profesionales que puede tener su labor.

#### Perfil del voluntario

- Formación o titulación necesaria.
- Formación complementaria.
- Capacidades y habilidades necesarias.
- Actitudes apropiadas.
- Experiencia previa (laboral, voluntariado).
- Relaciones establecidas (con quién se relacionará durante el desempeño de su función, directa o indirectamente).

## 5.2 Establecer requisitos de acceso

Una vez detectadas las necesidades de cada asociación y analizado el perfil ideal del voluntario que puede cubrir esas necesidades, se determinarán los requisitos mínimos que deben pedirse a los voluntarios así como aquellos que deben adquirir mediante formación en la propia asociación o a través de cursos específicos impartidos por otras instituciones u organismos públicos y/o privados. En el ámbito de la

discapacidad se requiere de una formación específica adecuada al colectivo al que se va a atender, concretamente en:

- La idea de voluntario: qué es y qué no es ser voluntario.
- Formación o conocimientos generales en materia de discapacidad.
- Formación en habilidades sociales.
- Formación en primeros auxilios.
- Conocimientos específicos en función del colectivo al que atiende la asociación.
- Formación específica en función de la actividad o funciones a desempeñar en la asociación. No se pedirá igual a un voluntario cuya función sea únicamente acompañamiento en actividades de ocio y tiempo libre que a otro cuyas funciones vayan destinadas a la realización de talleres educativos, por citar un ejemplo. En este caso, al voluntario que va a colaborar como docente en talleres se le pedirán, además, conocimientos específicos relacionados con el taller a impartir (papiroflexia, música, dibujo, manualidades o baile, entre otros).

### 5.3 Preparar campañas de difusión, motivación y captación del voluntariado

Las asociaciones deben estudiar el contexto en el que se ubican al objeto de dirigirse a aquellos colectivos que más se ajustan a los perfiles que demandan, así como analizar el tiempo libre y disponibilidad de las personas y sus ocupaciones.

Algunas formas de difusión pueden ser:

- Desde los distintos niveles del sistema educativo, los docentes deberían difundir los valores de la acción solidaria y darla a conocer al alumnado. Ello presupone que en la formación inicial de los docentes, así como los cursos de perfeccionamiento, deberían incluirse contenidos curriculares que propicien esta formación para los futuros docentes puesto que estos transmitirán esos conocimientos posteriormente a sus alumnos y alumnas.
- Los padres y madres deberían concienciarse de la importancia que tiene dar a conocer a sus hijos e hijas la acción voluntaria y el ámbito de la discapacidad, desde el punto de vista de las capacidades que estas personas poseen y no de sus limitaciones.
- Difundir la acción voluntaria en la sociedad, en nuestro entorno, para que todos la conozcan, familiares, vecinos.
- Ofrecer actividades donde se dé a conocer la figura voluntaria, de entre ellas podemos citar obras teatrales, exposiciones, encuentros musicales, etc., donde se fomenten los valores solidarios.
- Otra forma de difundir y dar a conocer el voluntariado consiste en fomentar la posibilidad de realizar prácticas curriculares o profesionales en las asociaciones, de manera que los centros educativos mediante convenios de colaboración con las asociaciones puedan colaborar a este fin.

El paso siguiente consiste en motivar a las personas hacia esta labor, pues su desarrollo y permanencia dependerán en gran medida del éxito obtenido. Para motivar proponemos las siguientes alternativas:

- Desarrollar actividades que cohesionen al grupo de voluntarios, de entre ellas podemos citar excursiones, fiestas y visitas culturales.
- Establecer horarios asequibles a todas las personas y cuidar las actividades de fines de semana.
- Que sean los propios voluntarios y personas con discapacidad las que participen en estas campañas mostrando sus experiencias y vivencias.
- Reconocimiento de la labor voluntaria en medios de comunicación.
- Reconocimiento de créditos de libre configuración en el sistema educativo y trabajos en determinadas asignaturas del currículum educativo.
- Fomentar un programa de voluntariado europeo para personas jubiladas y prejubiladas, igual que se cuenta con el programa de voluntariado europeo para jóvenes.

#### 5.4 Acogida en la asociación

Es fundamental el primer contacto del voluntario con la asociación, por lo que desde sus inicios debe contar con la presencia y ayuda de un coordinador o responsable del voluntariado que lo reciba y guíe durante su labor. El voluntario se sentirá más seguro puesto que en todo momento tiene a quien dirigirse. En esta fase es necesario tomar en consideración una serie de aspectos:

- Es necesario que los voluntarios tengan asignado un tutor, que puede ser del personal remunerado de la entidad u otro voluntario con más experiencia, de manera que se garantice que la acción voluntaria sea eficaz.
- Establecer, desde el inicio, compromisos reales y viables entre el voluntario y la asociación, dejando claramente definidas las funciones que van a desarrollar, horas de dedicación semanales y las personas a las que va a atender. En este sentido, es preferible buscar colaboraciones de larga duración temporal que muchas horas diarias o semanales, es decir, que la acción voluntaria sea prolongada en tiempo. Este compromiso puede y debe quedar plasmado por escrito, con el visto bueno tanto del coordinador o responsable del voluntariado como del voluntario.
- Coordinación permanente y búsqueda de espacios de encuentro para que los voluntarios comenten a la persona responsable y/o tutores como se sienten, las necesidades o dificultades que han encontrado y propuestas de mejora.
- Fomentar las reuniones entre miembros de la asociación, voluntarios y colectivos a los que atienden, de manera que su motivación sea alta al sentirse valorado e implicado.
- Elaborar bases de datos actualizadas que permitan en cada momento llevar un registro del número de voluntarios con los que cuentan y la disponibilidad de estos a participar en las actividades propuestas.

## 5.5 Formación del voluntariado

Tras el análisis del contexto, sensibilización, captación y acogida, cobra una relevancia extraordinaria la fase quinta dedicada a la formación. De manera general se suelen distinguir dos etapas referidas a la formación inicial y a la formación permanente, pero que en nuestra propuesta forman un continuo dado que ambas son responsabilidad de la institución de acogida.

Los contenidos básicos que se deberían ofertar son los siguientes:

- Conocimientos generales de la figura / perfil del voluntariado, sus derechos y deberes, así como la legislación y normativa que lo regula.
- Conocimiento general de las distintas asociaciones en las que los voluntarios pueden ejercer su acción solidaria, su ubicación, objetivos, colectivos a los que atienden, actividades que realizan, horarios, tareas a realizar y requisitos de acceso.
- Conocimiento específico del colectivo al que atienden, donde se ofrezca una formación específica relativa tanto a la persona con discapacidad como a sus familiares. Conocer el colectivo y sus necesidades es fundamental porque existen diferencias muy notables respecto a las necesidades que generan según tipo de discapacidad, especialmente entre física, sensorial o psíquica.
- Amplia y fundamental formación en un tema relevante, las habilidades sociales.
- Nociones básicas de primeros auxilios para atender las dificultades que puedan presentarse durante la práctica diaria en la asociación.
- Además de los contenidos anteriormente citados relativos a la formación inicial, es necesario fomentar la formación permanente o continua. El voluntario debe estar formándose mientras realiza su colaboración y no sólo al inicio de la misma. En Almería hemos comprobado que desde diversos organismos e instituciones se presentan acciones formativas destinadas al voluntariado, si bien consideramos que debería existir mayor comunicación entre dichos organismos para ofrecer programas formativos acordes a las necesidades reales de las asociaciones.
- Fomentar las propuestas formativas que sirvan de intercambio de experiencias y de búsqueda de soluciones a las necesidades reales de la práctica diaria.

Una vez finalizada la formación inicial y con cierta frecuencia en lo sucesivo, se debería evaluar todo el proceso por diferentes agentes, con la finalidad de hacer de él una evaluación formativa que retroalimente la toma de decisiones.

Sería deseable que la formación se realizara en modalidad presencial, al menos en lo que a la formación inicial se refiere, para garantizar la motivación, y todo ello, con diferentes formatos, entre los que podemos considerar: encuentros, talleres, actividades culturales y lúdicas, campamentos, jornadas, etc. Como fase siguiente podrían utilizarse la variada experiencia formativa ofrecida a través del soporte "on line" aprovechando todas las ventajas de las tecnologías de la información y de la comunicación.

## Referencias bibliográficas

- AGENCIA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO (2005). *La Agencia andaluza del voluntariado en cifras 2004*. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- AGENCIA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO (2006). *La Agencia en cifras 2005*. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- ALFARO, M. E. (1998). *La formación del voluntariado social*. En *La acción voluntaria*, cuaderno número 4. Madrid: Plataforma para la promoción del voluntariado en España.
- ANGUERA ARLIAGA, M. T. (1987). *Uso de mapas conductuales y cognitivos en evaluación ambiental*. En Fernández Ballesteros, R. *El ambiente. Análisis Psicológico* (pp. 21). Madrid: Pirámide.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN (2006). *II Plan Andaluz del Voluntariado 2006-2009*. Sevilla: Agencia Andaluza del Voluntariado.
- GARCÍA FAJARDO, J.C. (2001). *Manual del voluntario*. Madrid: Solidarios para el desarrollo y Universidad Complutense de Madrid.
- LAMA, J. M. (1998). *Metodología de la acción voluntaria*. En *La Acción voluntaria*, cuaderno número 5. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005). *Diagnóstico de situación del voluntariado en España*. Madrid: Autor.
- PLATAFORMA PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA (2000). *Código ético de las organizaciones de voluntariado*. Madrid: Autor.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; GIL FLORES, J. Y GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- SÁNCHEZ PALOMINO, A. (2004) *Guías didácticas para la atención educativa al estudiante con discapacidad*. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.
- SOLA FERNÁNDEZ, M. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa en educación I*. Universidad de Málaga y Almería.
- STAKE, R. E. (1994). Case Studies. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (eds.). *Handbook of Qualite Research*. Thousands Oaks, C.A.: Sage Publications.
- STENHOUSE, L. (1990). *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid: Morata.