



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Experiencia del voluntario tutelar en la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azua: La sistematización de la praxis desde el trabajo social

Experience of the tutelary volunteer in the Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azua: The systematization of the praxis from the social work.

Autor

Isabel Nieto Usón

Director

Lourdes Casajús Murillo

Facultad de ciencias sociales y del trabajo / Trabajo Social  
2019



## Índice

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL TEMA OBJETO DE TRABAJO Y SU JUSTIFICACIÓN .....	5
CAPITULO II. PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DEL TRABAJO.....	7
2.1- Preguntas iniciales y objetivos que guían el trabajo .....	7
2.2- Metodología .....	7
CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIA Y CONTEXTO DE ACTUACIÓN.....	13
<b>3.1- Conceptualización de términos</b> .....	13
3.1.1- Significados y características del concepto de discapacidad .....	13
3.1.2- La discapacidad intelectual: significado y características .....	14
3.1.3- La discapacidad y su relación con la capacidad jurídica.....	15
3.1.4- La figura del Voluntario Tutelar.....	16
<b>3.2.- Marco legal de referencia</b> .....	17
3.2.1- Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad .....	17
3.2.2- Legislación sobre discapacidad en España y Aragón y aspectos relacionados .....	18
<b>3.3- La Fundación Tutelar como contexto de actuación del ejercicio del VT</b> .....	19
3.3.1- Asociación Española de Fundaciones Tutelares .....	19
3.3.2- Fundación tutelar aragonesa Luis de Azúa.....	20
3.3.3- Servicio voluntariado tutelar de la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa .....	22
CAPITULO IV. PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN EN EL SERVICIO DE VOLUNTARIADO TUTELAR EN LA FUNDACIÓN TUTELAR ARAGONESA LUIS DE AZÚA.....	24
<b>4.1- Punto de partida, exploración previa y toma de contacto</b> .....	24
<b>4.2- Objetivos, objeto y eje que guían el trabajo</b> .....	25
<b>4.3- Recuperación del proceso vivido</b> .....	27
<b>4.4- Reflexión a fondo ¿Por qué pasó lo que pasó?</b> .....	28
4. 4.1- Preguntas críticas .....	31
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES SOBRE EL TRABAJO DE SISTEMATIZACIÓN LLEVADO A CABO .....	33
<b>5.1- Análisis información obtenida a partir de las preguntas críticas planteadas y en relación al eje de sistematización</b> .....	33
<b>5.2- Puntos de llegada. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	39
5.2.1- Conclusiones relacionadas con el tema objeto de sistematización .....	39
5.2.2- Conclusiones y aprendizajes de la experiencia de la sistematización de la praxis a partir del análisis de la experiencia.....	43
5.2.3- Reflexión crítica.....	47
Bibliografía.....	49
INDICE DE IMAGENES .....	51

INDICE DE TABLAS ..... 51

## Acrónimos

**VT:** Voluntario Tutelar

**FTALA:** Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa

**PT:** Persona Tutelada

**PDI:** Personas con Discapacidad Intelectual

**TS:** Trabajadora social

**AEFT:** Asociación Española Fundaciones Tutelares

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL TEMA OBJETO DE TRABAJO Y SU JUSTIFICACIÓN

El tema objeto de trabajo se centra en la actividad de la figura del Voluntario Tutelar (VT de ahora en adelante) en la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa (FTALA de ahora en adelante). Más adelante se explicará de una manera concreta en que consiste esta figura y la labor que realiza.

Por una parte, dada la importancia de la figura del VT acogida en una figura jurídica como es la FTALA, y siendo que, el fin último de esta Fundación es atender y velar por el bienestar de la Persona Tutelada (PT de ahora en adelante), considero importante mostrar que significa esta figura para las Personas Tuteladas. A su vez, me parece de especial relevancia que los propios VT adquieran conciencia acerca de su propia práctica.

Por otra parte, dado que mis prácticas del grado de Trabajo Social fueron realizadas en la FTALA, surgió en mí la inquietud de llegar a conocer la repercusión que los VT tienen en la vida y bienestar de la PT. A su vez, como futura trabajadora social (TS de aquí en adelante), fue inevitable no fijar mi atención en la profesional de la Fundación y su reciente incorporación, por lo que una de las cuestiones que me planteaba era llegar a conocer las razones por las que surgió la necesidad de su contratación y como desarrolla su labor.

El trabajo se va a centrar en aplicar la sistematización de la práctica de la figura del VT en personas con discapacidad intelectual (PDI de ahora en adelante) llevada a cabo en la Fundación: se ha considerado de importancia tanto por la autora de este trabajo como por las profesionales de la Fundación, especialmente de la TS, aplicar este proceso sistematizador para revisar lo que ha supuesto a lo largo de los años la actividad del VT para la PT y lo que ha significado para su bienestar y por tanto para el sentido de ser de la Fundación. En la manera en que la aplicación de esta metodología, se procede a revisar la actividad realizada para reinterpretarla desde una perspectiva crítica en vistas a aprender de la propia práctica para mejorarla. Es decir, en la perspectiva de que este proceso sirva de aprendizaje para evolucionar de forma provechosa.

En aplicación del método y para lograr los objetivos pretendidos, el trabajo se **estructura** de la siguiente manera:

- (I) Introducción al tema objeto de estudio y su justificación: En este primer capítulo, se realiza una introducción al tema objeto de estudio y se explican brevemente las razones por las que la autora ha decidido abordar esta cuestión. A su vez, se relaciona la metodología utilizada con la práctica del trabajo social y se explica la manera en la que se va a aplicar la investigación. Como las preguntas iniciales, la metodología utilizada y los objetivos que pretendo alcanzar con la realización del mismo.
- (II) Planteamiento y diseño del trabajo: Este capítulo contiene las preguntas iniciales que surgieron a la hora de aplicar la metodología de la Sistematización de Experiencias, así como los objetivos que se pretenden alcanzar y la metodología que se aplicó para la realización de la investigación.
- (III) Marco de referencia y contexto de actuación: en este apartado se aporta el sustento teórico relacionado con la experiencia a sistematizar y necesario para una buena comprensión del mismo. También en este capítulo se abarca la legislación más actual que regula el tema relacionado con la

experiencia de sistematización y nos aproxima y explica todo lo relativo a la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa.

(IV) El Proceso de Sistematización del servicio de voluntariado tutelar en la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa: Se trata del capítulo más amplio, ya que en él se profundiza el proceso de sistematización de experiencias acerca de la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa, realizado por los profesionales y voluntarios de la Fundación. Está compuesto por cinco apartados, y reflejan los puntos esenciales del método utilizado para este trabajo.

(V) Conclusiones sobre el trabajo de sistematización llevado a cabo. Por último, una vez llevado a cabo el enfoque metodológico se presentan las conclusiones obtenidas en relación al eje de aplicación y a los objetivos obtenidos.

## CAPITULO II. PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DEL TRABAJO

### 2.1- Preguntas iniciales y objetivos que guían el trabajo

Como ya he explicado anteriormente, el hecho de haber realizado las prácticas del grado de trabajo social en la FTALA, hizo que surgieran en mí ciertas cuestiones e inquietudes acerca de la figura del VT y de la PT.

Movida por la curiosidad e interés acerca de esta figura, me comencé a plantear lo que el VT podría significar para la PT, así como los factores y las razones por las que influye en el bienestar de la PT y su calidad de vida.

A su vez, que la figura del VT esté integrado en un contexto concreto, como es el de la FTALA, y dada la relevancia que tiene en el funcionamiento de esta y en el bienestar de la PT, comencé a sentir gran motivación e interés en conocer que aspectos son los más trascendentes y los que más influyen en el bienestar y calidad de vida de las PT por la Fundación, según su propia percepción.

Teniendo en cuenta estas inquietudes y en respuesta a ellas, a continuación, se exponen los **objetivos** que guían mi trabajo:

- Comprender en que consiste la Sistematización de la Praxis, así como la adecuada puesta en práctica de su proceso metodológico.
- Explicar a los profesionales de la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa en que consiste la sistematización de la Praxis y aplicar este método al ejercicio del VT en dicha Fundación.
- Ayudar a los profesionales de la Fundación a que realicen un análisis constructivo desde la humildad y la objetividad, para comprobar que se está cumpliendo el último fin de la Fundación Tutelar: el bienestar de la PT y como se ha desarrollado este objetivo a lo largo del proceso.

Todo ello, con el objetivo último de valorar la influencia y repercusión de la figura del VT en el bienestar y calidad de vida de la PT.

### 2.2- Metodología

Teniendo en cuenta que la elaboración de este trabajo constituye mi primer contacto con este tipo de práctica, me vi obligada a realizar una primera investigación acerca de las diferentes maneras de definir la Sistematización y de su significado en la disciplina del Trabajo Social.

Diferentes autores han teorizado sobre la sistematización de la praxis y explican en que consiste esta metodología y lo que significan para el TS. Tal y como algunos de ellos indican, los trabajadores sociales utilizan el método de la sistematización con el objetivo de construir competencias y generar alternativas a través de proyectos y procedimientos que unan recursos y potencialidades. Se entiende por Sistematización



como el “proceso permanente y acumulativo de creación de conocimientos a partir de las experiencias de intervención en una realidad social” (Anguiano Molina, y otros, 2009).

Siguiendo a (ALBOAN, Iniciativas de Cooperación Y Desarrollo, 2006), el proceso de sistematización nos posibilita mirar, recuperar, analizar y aprender de nuestras prácticas. Nos da pistas y criterios sobre cómo hacerlo, pero deja un margen muy amplio a la flexibilidad y a la creatividad. La aventura de la sistematización supone comenzar un nuevo camino y un trayecto con una intencionalidad, pero sin tener del todo claro los itinerarios por los que nos llevará, las cuestiones que nos planteará, así como los retos que nos revelará.

Al respecto me parece interesante relacionar esta idea con la siguiente cita de Mario Benedetti <sup>1</sup>: “De vez en cuando hay que hacer una pausa, contemplarse a sí mismo sin la fruición cotidiana, examinar el pasado, rubro por rubro, etapa por etapa, baldosa por baldosa y no llorarse las mentiras si no contarse las verdades”.

Una vez me hice la idea de lo que era sistematizar y en qué consistía el proceso, contacté con las profesionales de la FTALA, con las que tuvimos una primera reunión, en la que, junto a la tutora les propusimos y les explicamos lo que pretendíamos hacer con este trabajo, así como que era y en qué consistía la práctica de la Sistematización de Experiencias.

Al iniciar una práctica en conjunto como es la Sistematización de la Praxis, entiendo que no solo es necesaria la participación de personas en el proceso, sino que se requiere de otras facultades que van más allá de la simple presencia y participación. Se precisa de personas con una actitud positiva, que tengan interés pleno en participar en este proceso, es decir, personas que estén predispuestas a esforzarse para poder realizar un análisis constructivo enfocado desde la objetividad y desde la humildad, con el objetivo de mejorar su presente y entender su pasado.

Según indica Oscar Jara en Alforja (1994) “La experiencia nos ha demostrado que es fundamental que las personas que emprendan este ejercicio puedan contar con al menos tres condiciones básicas”.

- *Interés en aprender de la experiencia,*
- *Sensibilidad para dejarla hablar por sí misma y*
- *Habilidad para hacer análisis y síntesis.*

Siguiendo a este autor, Jara (2012) a partir de Rico (2008), la sistematización es entendida como “aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.”<sup>2</sup>

Una vez revisado y teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente para aplicar la sistematización de la práctica de VT de la FTALA, se ha seguido el método que la organización INCYDE (Iniciativas de Cooperación y Desarrollo) aplica a la partir de la metodología de la Sistematización de la Praxis de Oscar Jara. Se ha decidido tomar como referencia los trabajos de INCYDE, puesto que en opinión de sus profesionales se ajusta más a nuestro contexto.

Las profesionales de la Fundación inmediatamente aceptaron el reto y contactaron con dos VT y dos PT, creando así el grupo sistematizador, configurado en su totalidad por siete personas: dos profesionales, entre

---

<sup>1</sup> He tenido dificultades a la hora de conocer la fecha en la que el poema fue escrito.

<sup>2</sup> A pesar de que el TFG aplique una metodología que parte de Oscar Jara, me he visto obligada a hacer referencia a los autores arriba citados para encontrar una información contrastada.

ellas una TS, dos VT de los cuales uno es miembro del Patronato, dos PT por la FTALA y, por último, la facilitadora del equipo, cuyo papel es ejercido por mí.

La sistematización de Experiencias que aplica INCYDE a partir de Oscar Jara y, por consiguiente, aplicado a este trabajo, consta de cinco momentos: (INCYDE, 2015)

- A. El punto de partida.
  - a1. Haber participado en la experiencia.
  - a2. Tener registros de las experiencias.
  
- B. Las preguntas iniciales.
  - b1. ¿Para qué queremos sistematizar? (Definir el objetivo).
  - b2. ¿Qué experiencia queremos sistematizar? (Delimitar el objeto a sistematizar).
  - b3. ¿Qué aspectos centrales de esas experiencias nos interesa sistematizar? (Precisar un eje de sistematización).
  
- C. Recuperación del proceso vivido.
  - c1. Reconstruir la historia.
  - c2. Ordenar y clasificar la información
  
- D. La reflexión de fondo: ¿Por qué pasó lo que pasó?
  - d1. Analizar y sintetizar.
  - d2. Hacer una interpretación crítica del proceso.
  
- E. Los puntos de llegada:
  - e1. Formular conclusiones.
  - e2. Comunicar los aprendizajes.

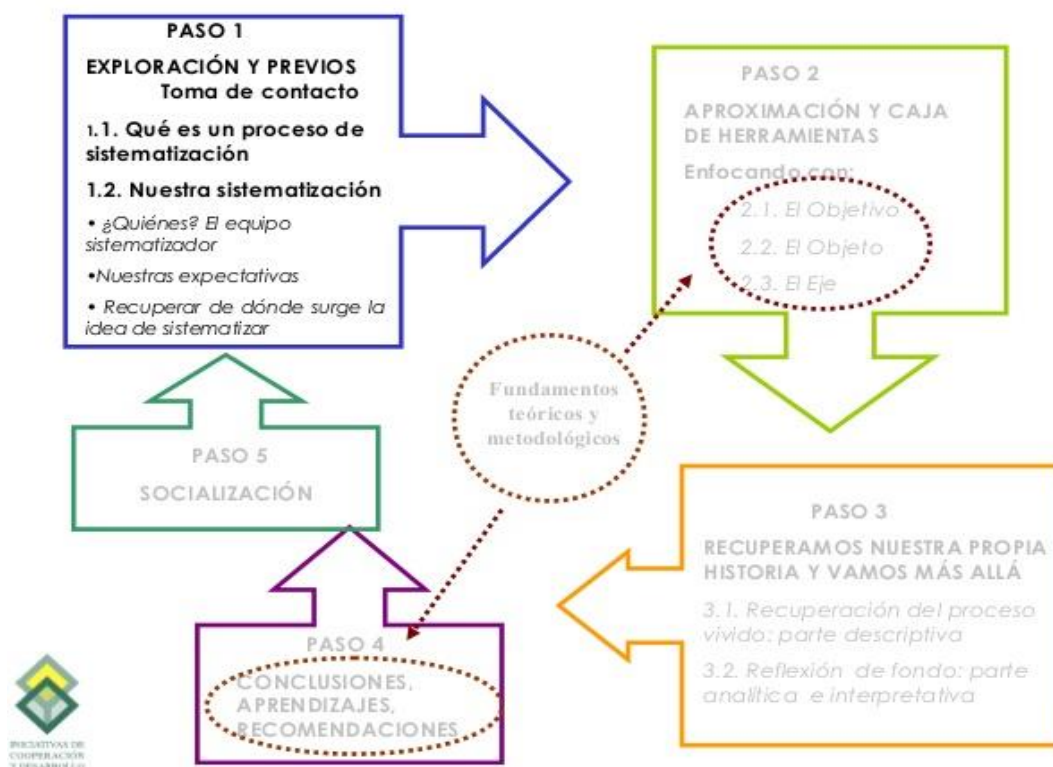


Ilustración 1. Cuadro explicativo de los diferentes momentos de la sistematización, según el manual *La sistematización: como aprender de nuestras propias prácticas en cinco pasos*, INCYDE (2015)

Atendiendo al método de investigación que he llevado a cabo, puedo afirmar que se trata de un enfoque de investigación social, participativo, aplicada, (en concreto al ejercicio del VT en la FTALA), y cualitativo, ya que la finalidad de este trabajo es comprender e interpretar la realidad tal y como es entendida por los sujetos participantes en el contexto estudiado, coincidiendo con la finalidad de este tipo de investigación.

Para conseguir la información pertinente en relación a los objetivos que se pretenden alcanzar, me he apoyado tanto en fuentes primarias y secundarias. Los datos obtenidos a través de las fuentes primarias han sido recogidos mediante las técnicas de observación participante y la entrevista semiestructurada.

En primer lugar, al haber realizado las prácticas de la carrera en la FTALA, se aplicó la técnica de la observación participante. Por otra parte, la metodología aplicada en este trabajo ha exigido la organización de reuniones entre los miembros participantes de la experiencia, donde se ha podido aplicar la técnica de la entrevista grupal o colectiva para describir y analizar la experiencia. La entrevista individual también ha sido necesaria a la hora de realizar esta investigación, utilizada con objeto de dar respuesta a las preguntas críticas que surgieron en los diferentes momentos clave del periodo a sistematizar.

Se han realizado un total de dos entrevistas grupales al equipo sistematizador, (EG 3 y EG 4 correspondientes a la sesión grupal 3 y a la sesión grupal 4) formado por 2 PT, 2VT, 2 con el objeto de dar respuesta a las preguntas críticas que el grupo fue planteando en relación a los momentos clave vividos por la Fundación desde sus comienzos y hasta la actualidad. Momentos clave en relación al eje de sistematización sobre el que en el apartado correspondiente se informará. Para profundizar en la respuesta a estas preguntas críticas y conocer otras aportaciones más consistentes y diferentes a lo trabajado en las sesiones, se han planteado seis entrevistas semiestructuradas, realizadas a personas pertenecientes a la Fundación en la que

los miembros han participado activamente en el periodo investigado, sumando así un total de ocho entrevistas realizadas.

A continuación, se adjunta la ficha técnica de las personas entrevistadas:

Entrevistas realizadas

E1	VT de la FTALA. Integrante grupo sistematizador.
E2	VT de la FTALA.
E3	PDI tutelada por la Fundación.
E4	Antiguo miembro del patronato y primera responsable del Voluntariado Tutelar en la FTALA.
E5	Persona familiar de PDI y antiguo miembro del patronato.
E6	VT en los inicios de la Fundación y actual presidente de la FTALA.

*Tabla 1. Entrevistas realizadas. Fuente: elaboración propia*

Con objeto de que la muestra abarque todos los perfiles necesarios para responder las preguntas críticas planteadas y contrastar la información, he tenido en cuenta el perfil de cada uno de los entrevistados. Dos VT, siendo uno de ellos integrante del equipo sistematizador, una PT, dos antiguos miembros del patronato, siendo una la primera coordinadora del VT y el otro miembro, un familiar de una PDI y figura clave en los inicios de la Fundación y, por último, al actual presidente de la Fundación, otra de las figuras clave en los inicios de la FTALA y uno de los primeros VT.

El análisis de los datos obtenidos se ha realizado mediante un análisis la técnica de contenido a un nivel textual, combinando la observación y producción de datos, y su posterior interpretación o análisis. Puesto que estamos hablado de un método cuya aplicación requiere de la participación de los miembros participantes de la experiencia y cuyo enfoque se posiciona en el constructivismo-crítico y dialógico, poner en interrelación las diferentes subjetividades requiere de la construcción dialogada de los hechos y de la continua retroalimentación del análisis y las conclusiones que de ellos se extrae<sup>3</sup>.

Tal y como he mencionado anteriormente también me he valido de fuentes secundarias, de obtención de datos a partir de soportes audiovisuales; tales como un vídeo acerca de la discapacidad y discapacidad intelectual de Javier Tamarit, con la finalidad de adentrarme en mayor medida a la investigación e intentar comprenderla en su totalidad para poder orientar al grupo sistematizador hacia el adecuado desarrollo de la experiencia.

---

<sup>3</sup> He tomado la idea del Trabajo de Fin de Grado de Estela Gargallo 2016 llamado "Rompiendo estigmas".

**El contexto institucional** en el que se ha desarrollado la experiencia se ubica en la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa, cuyas oficinas están situadas en Plaza de los Sitios N.º 10, donde han tenido lugar las diferentes sesiones del grupo sistematizador.

La **población integrante** que ha participado en esta experiencia ha estado formada por personas integrantes en la Fundación, que ocupan diferentes posiciones en la misma, tanto profesionales, como familiares, VT y PT.

Por un lado, el grupo sistematizador estaba formado por las diferentes figuras que representan la Fundación: dos VT, uno de ellos miembro del patronato, dos PT y las dos profesionales que trabajan en la FTALA, la administrativa y secretaria de patronato y la TS. El método aplicado requería de una variedad de figuras que explicaran el proceso desde su sentir, con el objetivo de llegar a comprender la experiencia en su totalidad.

Por otra parte, las personas que han sido entrevistadas de manera individual han ayudado a adquirir una visión global de la experiencia y a comprender en mayor medida los diferentes momentos clave del proceso. Siendo que, la FTALA tutela a PDI, el hecho de que tanto en el grupo sistematizador como en la entrevista individual, tres PT por la Fundación hayan aportado su opinión y sentir, ha influido en gran medida a la hora de alcanzar los objetivos propuestos.

Debido a que, el **alcance temporal** de la elaboración del TFG es limitado en el tiempo, he tenido ciertas complicaciones a la hora de aplicar el método seguido en este trabajo. Al tratarse de un método tan participativo que reunía a diferentes personas, había que ser conscientes de que la adecuada adaptación e integración de cada componente conlleva un tiempo determinado, así como el funcionamiento del grupo en su conjunto. Por ello, queda pendiente el último punto de socialización y contraste de la experiencia. Por lo tanto, puesto que los miembros de la Fundación están interesados en trasladar la experiencia realizada a nivel externo, a partir del cierre del trabajo, se va a seguir trabajando y se va a contrastar con expertos y representantes de la Fundación a nivel nacional.

## CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIA Y CONTEXTO DE ACTUACIÓN

### 3.1- Conceptualización de términos

Siendo que el método utilizado se aplica a una Fundación que tutela a PDI, en este capítulo vamos a distinguir entre un marco teórico conceptual, donde se van a desarrollar los diferentes términos y conceptos necesarios para la correcta comprensión del trabajo, y un marco legislativo, en el cual se establecen las leyes y los códigos que rigen el ámbito de la discapacidad.

#### 3.1.1- Significados y características del concepto de discapacidad

El término de la discapacidad es un término muy amplio y sus definiciones varían según quien las elabore.

Según García y Sánchez (2001), la Organización Mundial de la Salud lo define como *“término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”*. Por lo que, la discapacidad es considerada un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

A nivel autonómico, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, publicada en el BOE (2013) el término queda definido de la siguiente manera: *“es una 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.”*

Considero necesario diferenciar conceptos como el de discapacidad, deficiencia y minusvalía, ya que pueden generar cierta confusión. A partir de García y Sánchez (2001), en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), que presentó la OMS en 1980, se unificaron los criterios para definir el concepto de discapacidad a nivel mundial y los términos quedaron definidos de la siguiente manera:

- Discapacidad: *“toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*.
- Una deficiencia es *“Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”*.
- La minusvalía es definida como *“la situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, o factores sociales y culturales)”*.

A lo largo de la historia gran número de los esfuerzos han sido destinados a la forma de hablar y de designar a este tipo de colectivo. De manera que el lenguaje que se emplea hoy en día es más inclusivo e integrador.

Javier Tamarit (2018)<sup>4</sup>, remarca que la condición como persona prima antes que la condición como deficiente, discapacitado o minusválido, términos que con el paso del tiempo han ido perdiendo valor, ya que la correcta forma de hablar sería personas con deficiencia, personas con discapacidad o personas minusválidas.

Siendo conscientes de la importancia del lenguaje como instrumento integrador en la sociedad, las modificaciones y evolución de los términos que designan a este tipo de colectivo es continua, hablándose ahora de personas con diversidad funcional. A pesar de la aparición este nuevo término, las leyes siguen utilizando el término de discapacidad, lo que genera una gran controversia.

### 3.1.2- La discapacidad intelectual: significado y características

Siendo conocedores de lo que conlleva tener una discapacidad y habiéndonos aproximado a su significado y evolución del término, se pasa a definir el concepto de discapacidad intelectual, tipo de discapacidad que tienen todas las PT por la Fundación. De esta manera, los lectores de este trabajo podrán acercarse en mayor medida a la experiencia que se ha sistematizado.

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), define la discapacidad intelectual como una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica” abarca muchas habilidades sociales y prácticas cotidianas y que se origina antes de los 18 años.

Según Plena Inclusión<sup>5</sup>, las PDI presentan mayores dificultades a la hora de aprender, de comunicarse y de comprender que el resto de las personas, de manera que se ven limitados en el día a día. Es importante remarcar que, estas dificultades se expresan en relación con el entorno, por lo que su adaptación no solo depende de la propia persona, si no de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. Además, no solo tiene un impacto significativo en la vida del individuo, sino que también lo tiene en la vida de su familia.

Siguiendo al investigador Javier Tamarit (2018) quien investiga el significado y la evolución que el concepto de Discapacidad Intelectual ha sufrido a lo largo de la historia, explica que, antaño, este tipo de personas eran consideradas “*personas no gratas*”, por lo que formaban parte de uno de los grupos que más rechazo generaban en la sociedad. Explica que, antes para designar a este tipo de personas se utilizaban expresiones como “*retrasado mental*”, “*deficiente mental*” o “*subnormal*”, contribuyendo a la creación de diferentes actitudes y conductas perjudiciales para las PDI, como la infantilización, la no contribución, la deshumanización, su incapacidad, el aislamiento o la sumisión.

Sin embargo, tal y como menciona este psicólogo experto en el ámbito de las PDI, fue a partir de los años 90, cuando se realizaron avances respecto al significado de esta palabra. Se comenzó a dar valor al

---

<sup>4</sup> Psicólogo de reconocido prestigio y actual Responsable de Transformación hacia la Calidad de Vida en Plena Inclusión de PDI.

<sup>5</sup> Organización que representa al colectivo de PDI tanto a nivel nacional como a nivel autonómico.

individuo, poniendo en primer lugar su condición como persona y dejando en segundo lugar su discapacidad. De esta manera, se hablaba de “*la persona con*” en vez de “*los retrasados mentales o subnormales*”, dejando claro que la discapacidad no está en la persona si no en la interacción entre un sujeto que puede tener algún síndrome o trastorno, con unas características de limitación o dificultades, al interactuar un entorno concreto. Al igual que toda persona, existen sueños, proyectos e ilusiones y eso es lo que define a la persona y no el mero hecho de que exista una discapacidad.

Por lo que, en la actualidad existe tanto un mayor conocimiento como una mayor comprensión y aceptación acerca de las limitaciones que las PDI puedan tener. Así mismo, la sociedad es más consciente de la importancia que puede tener el entorno para este tipo de personas.

### 3.1.3- La discapacidad y su relación con la capacidad jurídica

Puesto que en ocasiones a las PDI se les modifica la capacidad jurídica y dado que la Fundación es quien se hace cargo de estas personas, mediante figuras como la de VT, veo conveniente la introducción y aclaración de este aspecto.

La capacidad jurídica es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y la tienen todas las personas con independencia de su efectivo ejercicio<sup>6</sup>. Hay que distinguir la capacidad jurídica de la capacidad de obrar o de ejercicio que es la aptitud para realizar actos con eficacia jurídica. Esta es la que resulta afectada en caso de “incapacidad” o “incapacitación”.

Y son causas de incapacitación, según el artículo 200 del Código Civil y 38.2 del Código Foral Aragonés, las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí mismo.

Luego, en función de la modificación de capacidad que tenga la persona y dependiendo de sus circunstancias concretas, habrá que nombrar una persona que le preste los apoyos necesarios, a través de las **instituciones tutelares**.

El objeto de este tipo de instituciones es la guarda y protección de las personas y de los bienes de los incapaces. En ocasiones puede ser solamente de los bienes o solamente de la persona, de quien es incapaz de gobernarse por sí mismo por ser un menor de edad o por haber sido declarado incapaz.

Las instituciones de protección o de carácter tutelar son la tutela, la curatela, el defensor judicial y la guarda de hecho y se configuran como una medida que garantiza el bienestar de la persona, posicionando a ésta en el eje de todas las actuaciones, siempre bajo el control judicial.

La institución tutelar más importante es la figura de la **tutela** y es encarnada por el tutor. Es la persona física o jurídica que vela por la persona discapacitada y debe defender sus intereses. Asume la representación del incapaz en los actos y negocios con trascendencia jurídica. El nombramiento lo hace la juez una vez realizada la incapacitación legal. El juez respetará la voluntad de los padres, manifestada en el testamento, sobre la persona o personas que prefieren como tutores cuando ellos falten.

---

<sup>6</sup> Tal y como define el Diccionario Jurídico del Consejo General del Poder Judicial.



Quien ejerce funciones tutelares, tanto personas físicas como jurídicas, tienen como misión proporcionar a la persona con capacidad modificada, apoyo, protección y defensa de sus derechos e intereses, acogiéndola, escuchándola, respetándola y acompañándola para mejorar su calidad de vida, su integración social y el fomento de sus capacidades.

Otra de las medidas que existen para velar por el bienestar de la persona es la **curatela**, institución jurídica cuyo objeto es la guarda y protección de las personas y bienes por lo que se nombra un asistente en atención del grado de discernimiento de la persona.

La curatela como la tutela, es un órgano estable, pero al contrario que la tutela, es de actuación intermitente, pues no asume la representación de la persona que está sometida a ella (como ocurre con la tutela), sino que complementa o completa la capacidad de quien la posea, pero necesita un plus para la realización de determinados actos. La diferencia radica pues en que el sometido a tutela carece de capacidad y por ello la medida de protección es la representación mientras que el sometido a curatela es capaz, pero requiere de una asistencia o complemento de capacidad.

El curador es nombrado cuando no se produce una incapacitación total sino parcial y limitada a determinados actos y negocios que el Juez debe especificar. Por lo que su función no es de representación, si no de apoyo únicamente en aquellos actos concretos, si bien, aquellos actos que la persona realice y no le beneficien, podrían ser invalidados.

También se contempla la figura del **defensor judicial**. Definida por el Diccionario Español Jurídico como aquella persona que es designada judicialmente con habilitación específica para actuar en defensa de los intereses de un menor o un incapacitado o de la persona de quien se esté constituyéndose tutela o curatela.

La última figura a contemplar es el **guardador de hecho** y según el artículo 156 del Código de Derecho Foral de Aragón es definido como *“la persona que, con iniciativa propia, se ocupa transitoriamente de la guarda de un menor o incapacitado en situación de desamparo o de una persona que podía ser incapacitado”*. Tiene obligación de poner el hecho de la guarda en conocimiento del Juez o del Ministerio Fiscal.

Como conclusión, cabe decir que nuestras Leyes regulan las situaciones de apoyo a las personas con discapacidad, si bien es criticable que todavía utilicen expresiones tales como “incapacidad” cuando se trata de personas afectadas de una posible discapacidad e, incluso, se ha superado esta terminología, hablándose ahora de personas con diversidad funcional.

### 3.1.4- La figura del Voluntario Tutelar

Siendo que la investigación gira en torno a la figura del VT, es necesario diferenciar y profundizar en la labor de este tipo de voluntariado.

Se entiende por **voluntariado** como el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que tengan carácter solidario, su realización sea libre y voluntaria, se lleve a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos, y se desarrolle a través de

entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos, y que se dirijan a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y a proteger y conservar el entorno. (BOE, 2015).

El **voluntario tutelar** es definido por la Asociación Española de Fundaciones Tutelares<sup>7</sup> (AEFT de ahora en adelante), como una persona que ofrece de manera desinteresada su tiempo e ilusión con el fin de proporcionar apoyo a las PDI o del desarrollo que se encuentran encomendadas a alguna de las Entidades que acoge la Asociación Española de Fundaciones Tutelares.

Una característica propia de este tipo de voluntariado es la creación de un vínculo entre la PT y el VT, de forma personalizada, individual y duradera en el tiempo. Tal y como dicta la AEFT, el tiempo que dedica a la PT supone una contribución en la calidad de vida de las PDI y, por tanto, en su inclusión en la sociedad, convirtiéndose el VT en un agente de cambio.

*“Un compañero de viaje, un verdadero amigo.”* Así es como la AEFT se refiere a este tipo de voluntarios. Esta relación creada entre estas dos personas se fundamenta en una serie de criterios, tal y como explica la **Asociación Española de Fundaciones Tutelares**. Sobre todo, prima la importancia del aspecto de que la PT es, ante todo una persona, la cual debe ser considerada interesante y valiosa. Además, el apoyo proporcionado debe prestarse desde un compromiso ético, es decir, desde el respeto a su dignidad, intentando en la medida de lo posible desarrollar sus capacidades y habilidades.

En esta relación la responsabilidad última es de la Fundación, que es quien ostenta el cargo de tutor.

### 3.2.- Marco legal de referencia

Una vez desarrollada la parte teórica sobre la que se apoya este trabajo, nos vamos a introducir en el aspecto legislativo para conocer mediante que leyes o códigos se rigen las Fundaciones Tutelares y en concreto la FTALA.

A nivel global considero imprescindible dedicar un espacio para hablar de la importancia de la aprobación de la **Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada por las Naciones Unidas el 13 de diciembre del año 2006 y ratificada por el Estado Español en abril del 2008. Su aprobación hizo que las leyes que estaban vigentes a nivel nacional tuvieran que adaptarse al nuevo paradigma, iniciándose así la modificación y reforma de estas leyes, que hoy día sigue en proceso con el anteproyecto de ley de la reforma del Código Civil Español.

#### 3.2.1- Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Es la convención por la cual se rigen todas las Fundaciones Tutelares y ha supuesto un cambio importante en cuanto a la calificación de las instituciones de curatela y tutela.

---

<sup>7</sup> Posteriormente se explicará que es y en que consiste la labor que realiza esta Asociación privada.

La Convención consta de 50 artículos, de los cuales el 12 y 13 hacen referencia a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad obligando a los Estados partes a introducir mejoras en la valoración de las capacidades de las personas, la graduación de las sentencias y en las figuras de complemento de la capacidad pasando de un modelo de “sustitución” a otro basado en la dignidad intrínseca de todas las personas, y abogando por un sistema de “apoyos” mucho más dinámico y flexible así como a adoptar las medidas necesarias para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en la toma de decisiones.<sup>8</sup>

Los principios y criterios de este Convenio están recogidos en el Anteproyecto de Ley para la reforma de la legislación civil y procesal en materia de discapacidad aprobado en Consejo de Ministros en 21 de septiembre de 2018, y cuya aprobación quedó truncada con la finalización de la legislatura, siendo razonable pensar que se apruebe una vez iniciada esta legislatura.

Siguiendo artículo publicado en la OMS<sup>9</sup>, esta Convención pretende que la discapacidad sea entendida como un problema de los derechos humanos más que un problema médico o de dependencia, intentando así disminuir la estigmatización y la discriminación de este colectivo de personas. Es considerada un instrumento para garantizar que las PDI puedan acceder y tener los mismos derechos y oportunidades que el resto de las personas.

### 3.2.2- Legislación sobre discapacidad en España y Aragón y aspectos relacionados

No hay que olvidarse de que a nivel nacional y autonómico existen unas leyes específicas para regular este ámbito:

Gran parte de las actuaciones que tienen lugar en España relacionadas con el ámbito de la discapacidad se rigen mediante el **Código Civil español**, el cual dedica un capítulo a la “incapacitación” (artículos 199 a 214) y otro título a las instituciones tutelares (artículos 215 a 313), distinguiendo y regulando de forma separada la tutela, la curatela, la figura del defensor judicial y la de guarda de hecho.

A nivel autonómico, es importante mencionar la reciente entrada en vigor de la **Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón**, la cual obedece a la necesaria adecuación de la normativa autonómica a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A sí mismo, cabe destacar la existencia de un régimen para Aragón muy similar al previsto en el Código Civil, **Código de Derecho Foral de Aragón**, donde se regula la incapacidad y la incapacitación (artículos 34 a 45) y las instituciones tutelares (artículos 100 a 159).

Por último, tal y como he mencionado anteriormente, señalar como novedad la existencia de un Anteproyecto de Ley para adaptar la legislación española a la Convención Internacional de Nueva York en materia de discapacidad. Las reformas que se pretenden realizar tienen como finalidad dejar de lado la versión paternalista y limitadora de los derechos de la regulación actual y convertir así a las PDI en auténticos titulares de derecho. También se espera que con la reforma del Código Civil las instituciones de protección

---

<sup>8</sup> Información extraída del material proporcionado por la FTLA.

de las personas con discapacidad queden limitadas a supuestos muy concretos, respetando en todo momento la autonomía y voluntad de la persona.

### 3.3- La Fundación Tutelar como contexto de actuación del ejercicio del VT

Una vez situados en el aspecto legal, se van a desarrollar ciertos conceptos que son imprescindibles conocer para comprender de mejor manera la labor de la FTALA y por consiguiente del VT, enfocados siempre hacia el fin último de la Fundación, que es mejorar e incrementar el bienestar y calidad de vida de la PT.

Con el objetivo de atender a las PDI cuya capacidad jurídica ha sido modificada se crean las **Fundaciones Tutelares**, que son instrumentos jurídicos sin ánimo de lucro que responden a las necesidades de aquellas PDI adultas que se encuentran en situación de desamparo (al no tener en su entorno una persona física adecuada para prestar estos apoyos). Mediante el apoyo tutelar que proporcionan, estas entidades jurídicas se encargan de garantizar los derechos de la persona, velando siempre por sus intereses y bienestar.

Normalmente este tipo de apoyo era prestado por una persona física. Sin embargo, a partir de la reforma del Código Civil en materia de tutela de 1983, esta tarea también puede ser asumida por personas jurídicas, como es el caso de las fundaciones tutelares. Es en el Modelo de Tutela donde quedan recogidas las premisas necesarias para asegurar el logro de esta labor documento presentado por la Asociación Española de Fundaciones Tutelares, que posteriormente será explicado<sup>10</sup>.

Algunas de las funciones más concretas que deben garantizar estas entidades jurídicas consisten en el apoyo para que consiga identificar su proyecto de vida, teniendo en cuenta sus metas y sueños, así como el apoyo para la gestión de sus recursos económicos. También es necesario fomentar su confianza y aptitudes para que consigan un mayor autogobierno y autonomía, promoviendo así su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad más justa e igualitaria. Y, por último, la rendición de cuentas económicas y sociales ante el juez sobre el trabajo realizado, para que pueda comprobar que todas las decisiones tomadas son en beneficio exclusivo de la propia persona.

Otros de los servicios que prestan las entidades tutelares a parte del servicio de tutela, son el servicio de pretutela, el servicio de información y asesoramiento y el servicio de voluntariado. Este último se desarrollará más adelante con motivo de ser el protagonista de este trabajo.

Con el objetivo de canalizar la energía y los esfuerzos de las Fundaciones Tutelares en una misma dirección surge en 1995 la **Asociación Española de Fundaciones Tutelares**, la cual queda explicada en el siguiente apartado.

#### 3.3.1- Asociación Española de Fundaciones Tutelares

Es una organización privada, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y declarada de utilidad pública, que nace a instancia de FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las PDI), actual Plena

---

<sup>10</sup> Información obtenida de lectura de documentos proporcionados por la Fundación.

Inclusión. Su labor consiste en orientar, apoyar, asesorar y coordinar a las diferentes Entidades Miembro que forman parte de ésta para incrementar la calidad y eficacia de los servicios prestados.

La AEFT presenta un documento con el objetivo de reunir en un solo escrito las experiencias y aprendizajes adquiridos por las Fundaciones Tutelares, y en donde se sientan los pilares clave sobre los que estas deben basar su trabajo. En él se recogen todos los aspectos como la visión compartida, las señas de identidad, las pautas, principios, valores y mecanismos de actuación comunes desde un claro compromiso con la calidad, la ética y la mejora continua en el ejercicio de la tutela por parte de las entidades asociadas.

En la actualidad la AEFT está compuesta por veinticinco fundaciones tutelares de diversas partes de España, entre ellas la **Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa** (FTALA), entidad pionera a nivel autonómico en la labor que realiza.

### 3.3.2- Fundación tutelar aragonesa Luis de Azúa

#### **Naturaleza, dependencia y evolución histórica**

La FTALA se constituyó por tiempo indefinido en escritura autorizada por Notario, el día 6 de junio de 1994. Es una fundación de carácter particular, asistencial, benéfica, carente de ánimo de lucro y de naturaleza permanente, cuyo patrimonio se halla afecto, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

Está inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón. Además, está expresamente sometida al Protectorado de la Comunidad Autónoma de Aragón con la obligación de rendir cuentas, presentar presupuestos, la memoria social de las actividades realizadas en cumplimiento de sus fines, así como solicitar las autorizaciones necesarias de conformidad con lo dispuesto por la normativa vigente.

Por otro lado, la Fundación Aragonesa Luis de Azúa pertenece al movimiento asociativo Plena Inclusión Aragón, así como a la Asociación Española de Fundaciones Tutelares, formando parte de la Junta Directiva de ambas entidades.

La Fundación tiene por objeto la tutela y protección de las PDI, encomendada judicialmente, protegiendo y garantizando sus derechos, la mejor calidad y calidez de vida y promoviendo su inclusión social. Sus principales fines son:

- Desarrollar la labor asistencial y de asesoramiento jurídico a las familias de las PDI, así como a profesionales del sector de la discapacidad.
- Promover la modificación judicial de la capacidad de obrar de las PDI que no puedan gobernarse por sí mismos y administrar sus bienes.
- Promover, gestionar y ejecutar, cuando preciso fuera, las tutelas, curatelas y otras funciones derivadas de instituciones jurídicas para la protección de las PDI, de sus intereses y de su patrimonio.
- Promover la constitución, perfeccionamiento y desarrollo de toda clase de actividades, servicios, previsión y, en general, cualquier otra iniciativa que directamente contribuya al cumplimiento del fin general de la Fundación.

- Procurar a la PT una vivienda acorde con su capacidad de autonomía o un servicio residencial.
- Proporcionar a la PT una actividad ocupacional, según las posibilidades de cada uno.
- Labor de sensibilización, integración y normalización social.

### **Ámbito de actuación**

La fundación dirige su atención al colectivo de PDI, mayores de edad, con la capacidad de obrar modificada por orden judicial, que carecen de familiares allegados considerados idóneos por los agentes que deben dictaminar o resolver sobre ello, teniendo la Fundación encomendada su tutela.

También centra su atención en PDI que en testamento sus familiares han nombrado la Fundación como futura tutora de sus hijos o familiares, lo que denominamos Pretutela.

Por otro lado, la FTALA tiene como uno de sus fines prestar información y asesoramiento a familias de PDI y a profesionales del ámbito de la discapacidad.

### **Planteamientos ideológicos o filosóficos**

La Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa se rige por los valores del respeto, la dignidad y la protección a las PDI que se encuentran en una situación de desamparo o exclusión, bajo los preceptos del Modelo de Tutela y los irrenunciables de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Así mismo, mantiene como referente de buenas prácticas el Código Ético de Plena Inclusión.

### **Misión**

La Fundación tiene por objeto la tutela y protección de las PDI, encomendada judicialmente, protegiendo y garantizando sus derechos, la mejor calidad y calidez de vida y promoviendo su inclusión social.

### **Visión**

Responder al interrogante que constituye la gran preocupación de padres y familiares de PDI: “¿Qué será de mi hijo cuando nosotros faltemos?”; así como dar respuesta profesionalizada en temas específicos como incapacidad, tutela, curatela, testamento, patrimonios protegidos, permisos judiciales o rendición de cuentas; todo ello bajo el Modelo de Tutela y siguiendo los principios de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **Servicios que proporciona**

A parte de la tutela, la Fundación proporciona otros servicios, tales como la pretutela, el servicio de información y asesoramiento y el servicio de voluntariado tutelar.

Entre las funciones de la tutela se encuentran: la asistencia primaria o de emergencia, la asistencia jurídica, la administración de los bienes y la atención personal y continuada. Los objetivos del Servicio de Tutela se podrían resumir en representar (cuando proceda), apoyar, supervisar y complementar la capacidad de las personas encomendadas. De un modo más exhaustivo, se podría concretar en:

- Proteger y apoyar a las PDID encomendadas, con carácter general e individualizado, que precisen apoyos para gobernarse por sí mismas, tomar sus propias decisiones y administrar sus bienes.

- Colaborar con los Órganos Públicos y privados dedicados a la protección de las PDID velando por la recuperación de sus capacidades, autonomía personal, inclusión social y calidad de vida de las personas tuteladas.

## Organigrama

La estructura de la fundación se divide en Patronato, profesionales y voluntarios tutelares.

El patronato está formado por el presidente, el vicepresidente, la secretaria y once patronos, que forman el órgano de gobierno y de representación de la Fundación. Son los encargados de la toma de decisiones en lo que a la Fundación se refiere, mediante el establecimiento de reuniones y asambleas periódicas.

Entre las profesionales que trabajan en la Fundación, se encuentran la responsable de Administración y proyectos y la TS.

Como futura TS, cabe destacar la labor de esta figura en la FTALA. Ella se encarga de la atención directa a las PT y de todos los temas psicosociales, médicos y personales relacionados con éstas. De esta manera, actúa como intermediaria entre todas las personas apoyadas por la Fundación y los centros prestadores de servicio, así como con todos aquellos recursos de la comunidad que estén relacionados con las PT. También gestiona todo lo relacionado con el VT y con las actividades de ocio y tiempo libre de las PT y los diferentes Encuentros y jornadas de convivencia de la Fundación. A su vez, participa representando a la FTALA en el Grupo de Trabajo de Voluntariado de la AEFT. Por último, también se encarga de la gestión de todo lo relacionado con las redes sociales y comunicación externa de la Fundación.

Por último, los **voluntarios tutelares**, personas que se implican de manera activa y duradera en la vida de las PDI. Se encargan de prestar un apoyo afectivo y emocional más allá de los apoyos sociales, jurídicos y de tutela y siempre regidos bajo el lema “uno a uno”. Hay un total de doce voluntarios tutelares, y siete voluntarios de apoyo.

Debido a que la figura del VT es uno de los pilares de la presente investigación, considero importante dedicar un espacio para explicar en qué consiste el **servicio de voluntariado tutelar de la FTLA**.

### 3.3.3- Servicio voluntariado tutelar de la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa

Es un servicio social, encomendado judicialmente, destinado a velar por la PDID a la que se le procurarán los apoyos necesarios para su desarrollo integral y su inclusión en la sociedad.

La Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa se implica de manera activa y duradera en la vida de las PDI que apoya, compartiendo sus inquietudes e ilusiones de manera individualizada y personalizada, bajo el lema de “uno a uno”. Para conseguir llegar a esta relación “uno a uno”, comprende que es necesario prestar un apoyo afectivo y emocional más allá de los apoyos sociales, jurídicos y de tutela. De esta idea nace el VT un referente para la persona con discapacidad duradero en el tiempo y atento a cada demanda individualizada de la PT que le ha sido asignada.

Las actuaciones de la persona voluntaria están encaminadas a potenciar las capacidades y el bienestar emocional de la PT, teniendo presente siempre el respeto a la dignidad y un compromiso ético y solidario.

Los diferentes VT nos transmiten el sentir del entorno y se convierten en agentes de cambio, eliminando prejuicios en favor de la normalización y favoreciendo la inclusión social.

Brevemente, las **tareas** del voluntariado tutelar se concentran en:

- Hacer un seguimiento continuo del estado de la persona con discapacidad intelectual (personal, emocional, carencias, cambios...).
- Mantener el contacto y tener encuentros tutelado-voluntario con frecuencia.
- Acudir a las reuniones, grupos de trabajo, jornadas y charlas propuestas por la Fundación para mejorar su formación.
- Acudir a las salidas, meriendas y excursiones propuestas siempre que sea posible.
- Mantener el contacto con la Fundación en referencia al tutelado para poder llevar a cabo un seguimiento eficaz.

Por su parte, la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa marca los siguientes **objetivos** en referencia al programa de voluntariado tutelar:

- Captación de voluntariado a través de diferentes charlas y campañas, participación en ferias y jornadas.
- Entrevistas iniciales al voluntariado o Selección y seguimiento de los voluntarios tutelares, llevando a cabo las entrevistas y acompañamientos pertinentes.
- Preparación y desarrollo del curso de formación inicial del voluntariado. o Entrevistas de seguimiento a los voluntarios o Gestión del seguro de voluntariado.
- Reuniones de coordinación con el equipo de voluntarios o Participación en el grupo de trabajo de voluntariado de la AEFT (Asociación Española de Fundaciones Tutelares) con reuniones trimestrales
- Actualización y elaboración de instrumentos y elaboración de trabajo: ficha de entrevista inicial, fichas de evaluación, ley protección de datos, base de datos, etc.

Una vez se han definido los aspectos necesarios para la óptima comprensión del trabajo y habiendo contextualizado y profundizado en la labor de las fundaciones y en concreto la del VT en la FTALA, se pasa al apartado correspondiente que guarda relación con la aplicación del método utilizado a la figura del VT, protagonista de la experiencia sistematizada.



## CAPITULO IV. PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN EN EL SERVICIO DE VOLUNTARIADO TUTELAR EN LA FUNDACIÓN TUTELAR ARAGONESA LUIS DE AZÚA

Como ya he comentado en el capítulo anterior, en este apartado se va a aplicar el método de la Sistematización de la praxis en relación a la figura del VT en la FATLA.

Para ello vamos a seguir los pasos correspondientes especificados en el apartado siguiente:

### 4.1- Punto de partida, exploración previa y toma de contacto

Para llevar a cabo este proceso de sistematización se formó un equipo sistematizador, el cual se reunió por primera vez el 25 de marzo del 2019, en las oficinas de la Fundación, situadas en Plaza de los Sitios N.º 10. Este equipo está formado por siete miembros, dos profesionales de la Fundación, dos voluntarios tutelares, dos personas tuteladas y yo, que ejerzo el papel de facilitadora.

En esta sesión nos centramos en trabajar los puntos marcados en el paso uno y dos. Fue en esta primera toma de contacto donde transmití al equipo sistematizador mis conocimientos acerca del método de la Sistematización de Experiencias y para poder trabajar en las sesiones de una manera clara y eficaz fue necesario dedicar tiempo y esfuerzo a la comprensión de esta práctica y a su utilidad.

Una vez aclaras las dudas y con la certeza de que lo habían comprendido, pasamos a definir las expectativas que cada uno tenía, con el objetivo de unificar los pensamientos y la energía de cada uno en una sola dirección:

- Entender lo que es la sistematización de la praxis, así como conocer los aspectos clave del proceso.
- Conocer la evolución de la Fundación de una manera analítica y saber en qué punto se encuentra la Fundación.
- Conocer más a fondo como está funcionando el voluntariado tutelar, como son las relaciones afectivas con las personas tuteladas.
- Estudiar si el VT es activo o pasivo.
- Mejorar la comunicación a través de este trabajo.
- Comprobar que hay un voluntariado tutelar cohesionado.
- Tener una visión de conjunto y luego ser capaces de analizar cada parte.
- Valorar la comunicación entre VT y PT y su grado de cohesión.
- Grado de implicación del VT.

En definitiva, las expectativas del equipo eran parecidas. Esperaban que con este trabajo pudieran ser más conscientes de la evolución del funcionamiento de la Fundación y contrastar así los momentos en los que mejor funcionaba y por qué. También esperaban que estas sesiones en equipo les ayudara a ser más conscientes de la relación PT y VT para saber en qué punto se encuentran, que funciona y que no. Daban mucha importancia a la palabra de las dos PT del equipo, quienes en las sesiones posteriores darán su opinión sobre como ellos sienten esa relación con el VT. Todo esto con el objetivo de aprender de lo sucedido para

poder mejorar el presente, es decir, para ver si realmente se está cumpliendo el único objetivo de la Fundación, que es procurar y velar por el bienestar de las personas tuteladas.

#### 4.2- Objetivos, objeto y eje que guían el trabajo

Una vez puesto en común todo aquello que se esperaba con la realización de este proyecto, iniciamos el segundo paso del proceso de sistematización y nos planteamos tres preguntas fundamentales ¿Para qué se quiere llevar a cabo esta sistematización? (objetivos) ¿Qué experiencia queremos sistematizar? ¿Sobre qué? (objeto) y por último ¿Qué aspectos centrales de esas experiencias nos interesa sistematizar? (eje).

De manera, que tras los acuerdos obtenidos en cuanto a las expectativas que el equipo se planteaba y las preguntas que se hacían acerca de este trabajo se establecieron los siguientes objeto, eje y objetivos:

##### **Objeto de la Sistematización. ¿Sobre qué sistematizar?**

El servicio de tutela de la Fundación Tutelar aragonesa Luis de Azúa, desde sus inicios hasta la actualidad (1994-2019).

##### **Eje (aspecto central)**

La figura del VT en la Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa, su influencia y repercusión en el bienestar de la PT.

##### **Objetivos de la Sistematización. ¿Para qué sistematizar?**

1. Considerar la relación VT con la PT.
2. Valorar el grado de cohesión entre los miembros del VT y su repercusión en la actividad de tutelaje.
3. Destacar los momentos clave de la de la Fundación y la consiguiente labor del voluntariado.
4. Aclarar cómo y en qué medida se está logrando el bienestar de la PT, que es el fin último de la Fundación.

A su vez, se estableció un cronograma donde quedaron plasmados los tiempos en los que se pretendía desarrollar la sistematización.

#### Cronograma

	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Paso 1. Exploración y previos: toma de contacto (equipo sistematizador, expectativas e idea de sistematizar).	-----			
Paso 2. Aproximación y caja de herramientas: (Enfocar objetivo, objeto y eje).	-----			
Paso 3. Recuperación propia historia (recuperación proceso vivido: parte descriptiva).		-----		
Paso 3. Reflexión de fondo sobre los momentos clave del proceso vivido (parte analítica e interpretativa).			-----	
Paso 4. Conclusiones, aprendizajes y recomendaciones.				-----
Paso 5. Socialización				

Tabla 2. Cronograma establecido. Fuente: elaboración propia.

El cronograma que se estableció en un primer momento estaba sujeto a modificaciones, ya que al tratarse de un equipo formado por siete personas era complicado ponerse de acuerdo para llevar a cabo las sesiones correspondientes.

El hecho de que se tratase de un trabajo con fecha de presentación, ha supuesto una limitación temporal, que ha impedido la ejecución del último paso de socialización. La consecución de dicho paso está previsto a partir del mes de septiembre, tal y como más adelante se explicará.

### 4.3- Recuperación del proceso vivido

El día 8 de abril de 2019 tuvo lugar la segunda reunión del equipo sistematizador, con el objetivo de reunirnos para reconstruir la historia del proyecto, destacando tanto acontecimientos significativos como fechas y relevancia que tuvieron en la experiencia profesional.

Analizando la información de la que disponíamos y realizando una profunda reflexión, en el proceso histórico quedaron reflejados ocho momentos clave, que se especifican a continuación:

- 1<sup>er</sup> momento clave: 1994. Constitución de la Fundación
- 2<sup>º</sup> momento clave: 1995. Incorporación progresiva del voluntariado tutelar y primeras tutelas
- 3<sup>er</sup> momento clave 1996-2000. Cristalización de iniciativas y maduración.
- 4<sup>º</sup> momento clave 2000. Independencia total como identidad.
- 5<sup>º</sup> momento clave 2005. Profesionalización
- 6<sup>º</sup> momento clave: 2010-2016. Charlas de sensibilización y de información del servicio en Plena Inclusión: Crecimiento del voluntariado tutelar y ampliación de tutelas
- 7<sup>º</sup> momento clave: 2016. Incorporación de la figura de Trabajador Social
- 8<sup>º</sup> momento clave: 2016- 2019 ampliación de tutelas y pretutelas.

Para poder verlo e interiorizarlo de una forma más clara realizamos una espiral que recogía el proceso completo a sistematizar, desde la constitución de la Fundación (1994) hasta la actualidad (2019), donde marcamos los momentos clave de la experiencia.

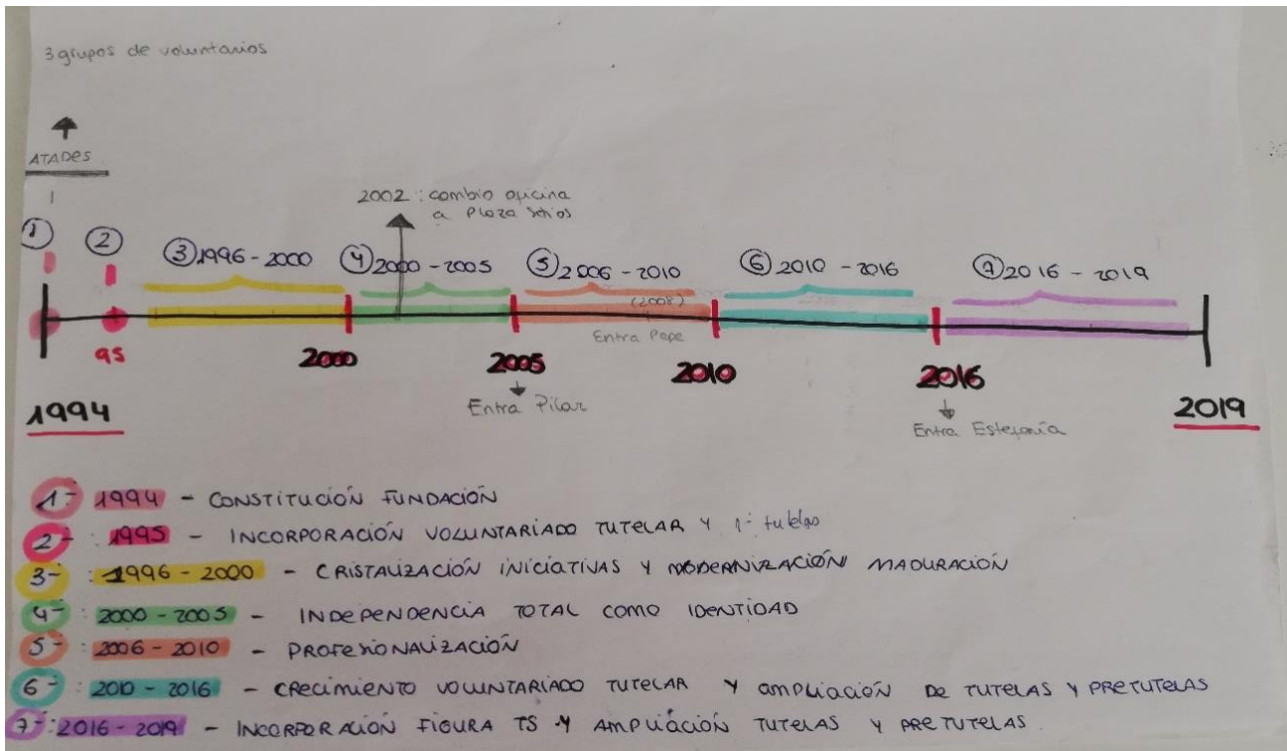


Ilustración 2. Espiral de la historia; Fuente: elaboración propia

#### 4.4- Reflexión a fondo ¿Por qué pasó lo que pasó?

Tras recordar lo trabajado en la anterior sesión y teniendo muy claros los momentos clave que habíamos extraído del periodo a sistematizar, nos centramos a dar respuesta a la pregunta “¿Por qué pasó lo que pasó?”, iniciando así una fase de reflexión, de búsqueda interna, de crítica constructiva y de puesta en común que tuvo lugar el día trece de mayo.

##### Primer momento clave: 1994. CONSTITUCIÓN DE LA FUNDACIÓN

Situándonos en el año 1994, padres y familiares miembros de la Asociación Atades ven la necesidad de separar la función tutelar de la función asistencial y deciden crear un servicio de tutela. Este surge como necesidad de apoyo para aquellas personas que carecen de familia o bien ésta no tiene voluntad o capacidad suficiente para ocuparse de ellos, así como para dar respuesta al interrogante que más preocupación genera en los padres de PDI “¿qué será de mi hijo cuando yo no esté?” con el fin de prestar los apoyos necesarios cuando éstos falten, velando siempre por el bienestar y calidad de vida de la persona con discapacidad.

Es entonces cuando nace la Fundación Tutelar Aragonesa para deficientes mentales Luis de Azúa posteriormente llamada Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa, convirtiéndose en la primera Fundación Tutelar de Aragón.

Al mismo tiempo que se constituye la Fundación, se forma el Patronato para poder realizar y dirigir la labor desde una perspectiva más completa, global y ordenada. En un principio, se forma por padres de PDI,

miembros de la asociación fundadora, y más tarde se unen diferentes profesionales como ecónomos, juristas y psiquiatras. Este órgano se compone de presidente, vicepresidente, vocales y secretario.

### Segundo momento clave: 1995. INCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL VT Y PRIMERAS TUTELAS

En 1995 se aceptan legalmente las primeras tutelas y es cuando la Fundación comienza a desarrollar su labor.

Puesto que la Fundación es una entidad jurídica, se ve la necesidad de crear la figura del VT que proporcione esa tutela afectiva y personalizada. Son los propios miembros del patronato quienes se encargan de captar a diferentes personas que estaban en contacto con el ámbito de la discapacidad.

De esta manera, se incorporan los primeros VT a la Fundación, en ese momento denominados Delegados Tutelares. La relación VT y PT es una relación UNO a UNO, es decir, un VT por cada PT. Desde el principio la relación que se crea es una relación personal e individualizada y se rige por los valores de afecto, cariño, comprensión y apoyo.

Con el objetivo de supervisar y coordinar la labor de los VT, se realizan reuniones periódicas en las que participan tanto miembros Patronato como miembros del VT.

Puesto que en este periodo todavía no hay personas trabajadoras en la Fundación, son miembros del Patronato quienes se encargan de llevar la gestión, supervisar el VT y hacer de figura intermediaria entre PT, VT, Patronato y centros prestadores de servicio.

En este mismo año se constituye la AEFT, de la cual la FTALA es miembro fundador. Gracias a esto, la Fundación toma contacto con otras Fundaciones Tutelares a nivel nacional ya constituidas adquiriendo nuevos conocimientos.

Esta Asociación comienza a organizar los Encuentros nacionales de VT, en los que VT de distintas Fundaciones asociadas de toda España se reúnen para poner en común sus experiencias y aprendizajes, con el objetivo de enriquecer la labor del VT.

Por otro lado, la Fundación ve conveniente organizar encuentros y salidas periódicos entre los diferentes miembros de ésta para potenciar la cohesión del grupo y fomentar así el sentimiento de pertenencia.

### Tercer momento clave: 1996- 2000. CRISTALIZACIÓN DE INICIATIVAS Y MADURACIÓN

Es en este periodo cuando la Fundación afianza su labor como tal, y sigue creciendo en todos los aspectos. Se asumen nuevas tutelas y se incorporan nuevos VT.

A su vez se producen bajas y nuevas incorporaciones de miembros del Patronato.

La relación entre la PT y el/la VT es más cercana y se comienza a forjar. Se reúnen periódicamente, de manera que se crean vínculos muy estrechos tanto entre las PDI como entre los VT, gracias a las comidas, excursiones y salidas que se realizan.

Se continúa trabajando con la AEFT y se unifican tanto criterios como iniciativas entre las Fundaciones Tutelares miembro.

#### Cuarto momento clave: 2000. INDEPENDENCIA TOTAL COMO ENTIDAD

En este año cuando se produce la desvinculación total de la FTALA con la entidad fundadora. Se modifican los estatutos en los artículos que vinculan, por lo que se convierte en una Fundación independiente que únicamente dedica su labor a la tutela y apoyo de las PDI.

A pesar de la independencia total como entidad, las relaciones con las personas tuteladas no se ven afectadas en ningún aspecto.

#### Quinto momento clave: 2005. PROFESIONALIZACIÓN

En el año 2005, la Fundación siente la necesidad de incorporar una figura profesional, debido a la propia evolución tanto de ésta, como del contexto, dando lugar al comienzo de esta nueva etapa.

La persona contratada se incorpora como trabajadora de la Fundación y secretaria del Patronato. A partir de este momento la FTALA se profesionaliza y todo el trabajo y material escrito se digitaliza, comenzando así a trabajar de manera informatizada.

Esta figura comienza a llevar la gestión de la Fundación con el apoyo del Patronato. Ella es ahora la encargada de realizar los acompañamientos, labor que antes era realizada por el personal de los centros asistenciales y por los VT según su disponibilidad. A su vez, la profesional se encarga de la gestión del propio VT, labor que antes recaía enteramente en el Patronato. Se convierte también en la figura intermediaria y coordinadora entre el Patronato, los VT, las PT y los centros prestadores de servicio.

También es en este momento cuando la AEFT crea Grupos de Trabajo en diferentes áreas en los que la FTALA comienza a participar junto con otras Fundaciones Tutelares del resto de España enfocados a mejorar la praxis y trabajo diarios, así como a preparar y redactar modelos y documentos comunes, como es el caso del Grupo de Trabajo de Voluntariado Tutelar.

#### Sexto momento clave: 2010-2016. CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO EN PLENA INCLUSIÓN: CRECIMIENTO DEL VOLUNTARIADO TUTELAR Y AMPLIACIÓN DE TUTELAS

Este periodo se caracteriza por la ampliación de tutelas y pretutelas y por consecuencia, del voluntariado tutelar.

En esta etapa, se comienzan a dar charlas en todas las entidades de Plena Inclusión Aragón para dar a conocer la labor de las fundaciones tutelares, entre ellas de la FTALA, lo que afectó al aumento del número de pretutelas.

A su vez, la incorporación de voluntarios también se debe a una renovación de los mismos y está enfocado para futuras tutelas o tutelas que ya existen. Generalmente los voluntarios que se incorporan suelen ser personas conocidas de la Fundación y se van sumando a las diferentes actividades que se realizan

con el objetivo de que conozcan a todos los miembros de la Fundación de una manera natural y calmada. Una vez adaptados al entorno, se contempla con cuál de las PT congenia para en un futuro tener una relación uno a uno y llegar a ser VT.

En el año 2013 se produce una adaptación de la terminología para designar a este tipo de colectivo, lo que afecta a la denominación de la Fundación, pasando a llamarse Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa. Eliminando el término de deficientes mentales.

A su vez, en este periodo se producen bajas e incorporaciones en patronato.

#### Séptimo momento clave: 2016 INCORPORACIÓN FIGURA TS

Debido a la propia evolución de la Fundación y del contexto surge la necesidad de incorporar una nueva figura. Ante esta situación, el Patronato decide contratar a una TS, quien se incorpora en septiembre del 2016.

A partir de este momento, existe una clara distinción de las funciones entre las profesionales. La profesional contratada en 2005 se encarga de la gestión y coordinación (burocrática) de la Fundación. Por otro lado, la TS se encarga de la atención directa a las PT y de todos los temas psicosociales, médicos y personales relacionados con éstas. Actúa de esta forma de intermediaria entre todas las personas apoyadas por la Fundación y los centros prestadores de servicio, así como con todos aquellos recursos de la comunidad que estén relacionados con las PT. También gestiona todo lo relacionado con el VT y con las actividades de ocio y tiempo libre de las PT y los diferentes Encuentros y jornadas de convivencia de la Fundación. Además, también es ahora la persona que participa representando a la FTALA en el Grupo de Trabajo de Voluntariado de la AEFT, sustituyendo a la otra profesional de la Fundación. Por último, se encarga de gestionar todo lo relacionado con las redes sociales y comunicación externa de la Fundación.

#### Octavo momento clave: 2016- 2019 AMPLIACIÓN DE TUTELAS Y PRETUTELAS

En los tres últimos años, la Fundación continúa evolucionando, por lo que el número de tutelas y pretutelas sigue aumentando.

#### 4. 4.1- Preguntas críticas

Conforme se fue reflexionando acerca de las diferentes fases del periodo a sistematizar, fueron surgiendo una serie de **preguntas críticas** en cada uno de los momentos clave, que nos ayudarán para el análisis de fondo, la interpretación crítica y para entender la lógica interna del proceso.



❖ **Constitución de la Fundación**

1. ¿Cuáles fueron las principales motivaciones?
2. ¿Surgieron miedos y dificultades al comenzar con esta aventura?

❖ **Incorporación VT y primeras tutelas**

3. ¿Cómo fue la incorporación del VT?

❖ **Profesionalización**

4. ¿Por qué se necesitó la incorporación de esta figura profesional?
5. ¿En qué afectó al VT y, por tanto, a la PT la introducción de la figura profesional?
6. ¿Hubiese llegado la Fundación a lo que es hoy en día sin la profesionalización?

❖ **Crecimiento VT y ampliación de tutelas y pretutelas**

7. ¿El crecimiento de VT se debe a una necesidad de renovación?
8. ¿La incorporación de nuevos VT afecta a los VT que ya estaban?

❖ **Incorporación figura TS y ampliación tutelas y pretutelas**

9. ¿Por qué se vio la necesidad de incorporar una T?
10. ¿En qué ha mejorado la incorporación de esta figura profesional respecto al funcionamiento de la Fundación, cuyo fin último es el bienestar y calidad de vida de la PT?
11. ¿Ha afectado la incorporación de la TS a la relación con los VT y su actividad con la PT?

**En la actualidad surge la pregunta:**

12. ¿Cuáles son nuestras dificultades o retos a superar de aquí en adelante para lograr el fin último de la Fundación en cuanto a la atención de la PT?

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES SOBRE EL TRABAJO DE SISTEMATIZACIÓN LLEVADO A CABO

### 5.1- Análisis información obtenida a partir de las preguntas críticas planteadas y en relación al eje de sistematización

Tras haber obtenido respuesta a las preguntas críticas planteadas y habiéndolas clasificado en diferentes categorías, se va a realizar la sistematización y el análisis de los datos obtenidos, guiándonos hacia una serie de conclusiones, con el objetivo de que podamos dar respuesta a las preguntas que inicialmente fueron planteadas, así como valorar el último fin de la FTALA, velar por el bienestar y calidad de vida de la PT mediante la figura del VT.

#### 5.1.1- Factores iniciales que impulsaron la constitución y desarrollo de la FTALA

En los inicios, existieron una serie de factores clave que impulsaron la constitución de la FTALA, así como su adecuado desarrollo del funcionamiento y su positiva evolución en el tiempo. La Fundación nace para dar respuesta a la necesidad que existía en ese momento:

*“La constitución de la Fundación surge como necesidad para proporcionar apoyo a las personas que no tenían a nadie y asumir la tarea de los padres cuando faltan ellos” (EG3, ver Tabla 2)*

La ilusión y la total confianza depositada en la labor que se pretendía desarrollar fueron dos elementos muy importantes a la hora de embarcarse en este nuevo proyecto,

*“Al comienzo una gran ilusión, tanto de los patronos como de los voluntarios, acompañados de una labor muy coordinada, reforzada con la incorporación de los profesionales en su momento.” (E6, ver Tabla 2)*

También fue muy relevante la firme creencia que sentían acerca de que la constitución de la Fundación era una labor necesaria en ese momento, así como las modificaciones que surgieron en el aspecto legal. El presidente de la Fundación comenta:

*“Hace ahora veinticinco años, una reciente modificación del Código Civil, permitía ejercer la tutela a las personas jurídicas (hasta entonces solo podían las personas físicas.” (E6, ver Tabla 2)*

Los padres de PDI fueron figuras clave en la constitución de la FTALA, ya que la constante preocupación del presente y futuro de sus hijos sirvió como motor para involucrarse plenamente en esta nueva actividad,

*“Recuerdo los inicios con mucha ilusión de hacer cosas, de tener una Fundación tutelar para atender a los chicos y preocuparnos de su presente y futuro”. Atender al chico más de cerca y no solo con papeles era una de nuestras ilusiones. Yo tengo una hija que es Síndrome de Down, es más pequeña pero un día será mayor y tendrá esa necesidad también”. (E4, ver Tabla 2)*

A modo de conclusión, podríamos destacar la actitud tan positiva de todas las personas que ayudaron a que la Fundación saliera adelante, así como la buena coordinación que desde un principio se estableció. Todos los miembros que vivieron los inicios coinciden en la posesión de un fuerte sentimiento de creencia hacia la Fundación y que mediante las ganas y la ilusión han luchado y persistido para mantener la labor de la FTLA, que es proporcionar el apoyo necesario a la PDI, garantizando sus derechos y velando por sus intereses.

### **5.1.2- Algunas dificultades a superar en la Constitución de la FTLA**

A su vez, existieron una serie de dificultades tales como el contexto en el que se estaba desarrollando todo. En los años 90 no existía la conciencia, conocimiento y aceptación que existe hoy en día hacia las PDI, lo que suponía un aspecto a tener en cuenta. Tal y como menciona el actual presidente de la Fundación:

*“La inexperiencia ante un nuevo reto, que era acompañar a nuestros tutelados en su vida cotidiana, con la dificultad añadida de la poca sensibilización social que había en los años 90 hacia las PDI. (...) En los inicios de la Fundación teníamos muy poca información al respecto, intuíamos que era necesario y nos pusimos en marcha, con muy pocos medios y mucha ilusión”.* (E6, ver Tabla 2)

Al ser una de las Fundaciones pioneras en el ámbito de la tutela de PDI, existía una falta de conocimiento e información importantes acerca de la labor que se iba a desarrollar. Sin embargo, este hecho no impidió que las personas que estaban dispuestas a participar aunaran sus esfuerzos, ilusión y energía en una sola dirección.

### **5.1.3- Captación de los primeros VT, creación de la “tela de araña” e inicio funcionamiento**

Uno de los fundadores de FTALA y miembro del patronato durante un largo periodo, dirigía a su vez un Club de Ocio y Tiempo Libre dedicado a PDI. Este atrajo a algunos de los monitores que trabajaban allí para que ejerciesen de VT. Y poco a poco se fueron incorporando nuevos VT de manera natural. Tal y como el comenta:

*“Como yo había tenido la experiencia de haber creado el Club, cogí a los monitores que ya conocía para que fuesen VT y con ellos empezamos. Estos trajeron a otros y se fue creando esa “tela de araña” y cada vez había más VT. Y entonces empezamos y nos hicimos cargo de los chicos que estaban en la entidad fundadora aquellos que no tenían a nadie, comenzamos a comprarles ropa y a atenderles en general.” (...) Empezamos a crear una piña muy bonita y a partir de allí pusimos orden.”* (E5, ver Tabla 2)

Una de las VT, ya conocía a las personas que iban a estar tuteladas por la Fundación debido al contacto que tenía con el ámbito de las PDI y cuenta como fueron los inicios:

*“Yo me uní porque ya estaba con ellos. A mí me proponen ser VT y acepto. (...) Diferentes grupos de personas son juntados y nos explican que vamos a hacer.”* (EG3, ver Tabla 2)

Los miembros iniciales que apostaron por la labor de la Fundación coinciden en la voluntad de dedicar su tiempo de ocio a causas justas y a personas que lo necesitan, aspecto muy importante de cara a la

continuidad y compromiso en el tiempo, remarcando así el componente social que todos los VT de la Fundación poseen. Uno de los VT comenta:

*“Para mí era una oportunidad de ser útil para otros, de colaborar en una muy buena causa”. Ya era voluntaria en otra entidad social y me atrae más ocupar mi tiempo libre apoyando causas justas, que beneficien a la sociedad en general y a los más vulnerables especialmente”. (E2, ver Tabla 2)*

Otro los factores clave que impulsaron el compromiso de algunos VT fue la previa amistad que les unía a las PDI que posteriormente serán tuteladas por la Fundación,

*“Ya conocía a los chicos por haber compartido muchas jornadas de ocio y descanso, por lo que no dudé en responder afirmativamente a la propuesta de ser VT de uno de ellos.” (E1, ver Tabla 2)*

A pesar de conocer previamente a las PT, el hecho de ser la figura de VT no dejaba de tratarse de una experiencia nueva y desconocida para ellos, por lo que tuvieron que adaptarse a ciertas cuestiones que le suponían algunas dificultades

*“Como en todas las relaciones humanas surgen dificultades. El humor no siempre es el más favorable para la relación. Los cambios de humor en estas personas tienen una repercusión mayor por su dificultad para controlar la intensidad de sus sentimientos.” (E1, ver Tabla 2)*

Como ya he mencionado el hecho de que se trate de una relación humana, conlleva la adaptación a factores externos a ellos, que guardan relación con el paso del tiempo y el inevitable cambio de entorno y contexto.

*“Otra dificultad la genera la continua influencia de la espiral de consumo a la que todos estamos sometidos (...) Pueden llegar a pensar que su VT o tutor es un seguidor de sus deseos y caprichos, una persona rica a la que se le puede pedir todo lo que les apetece. El choque con la realidad les genera una gran frustración con cierto sentido de rechazo a quien los quiere, pero no puede o no quiere convertirse en alguien que le facilita cosas al margen de su mundo real.” (E1, ver Tabla 2)*

Al tratarse de una relación entre dos personas, la adaptación a la sociedad y entorno cambiante es tarea de ambas. Es importante que la PT comprenda que el VT también puede tener problemas, situaciones y personas a las que atender en su vida a parte de él, con el objetivo de controlar las expectativas depositadas hacia los mismos y evitando así que asocien su ausencia a un sentimiento de soledad y desamparo. Así es como lo expresa una de las VT:

*“Muchas veces si nosotros fallamos, no es porque queramos fallar, si no que en algún momento de nuestras vidas también podemos tener algún problema que nos hace fallar un poco con vosotros” (EG4 ver Tabla 2)*

### **5.1.3- Incorporación de profesionales y evolución y cambios en VT**

Debido a la propia evolución de la Fundación, se ha visto necesaria la contratación de dos personas en diferentes periodos a lo largo de la experiencia a sistematizar.

En un primer momento se contrató a una persona para que gestionara el funcionamiento de la FTALA. A partir de su entrada la Fundación se profesionaliza y es esta figura es quien se encarga de llevar la gestión del VT y pasa a ser la coordinadora entre los diferentes miembros de la Fundación. Los VT, afirman que su entrada fue vista como un apoyo más y un descanso:

*“Ya no éramos nosotras quienes teníamos que hablar con la residencia, con los centros asistenciales...si no que se lo comunicaban a Pilar, quien ella se encargaba de ponerse en contacto con el centro que fuese necesario”.* (EG3, ver Tabla 2)

Anteriormente, era un miembro del patronato quien se encargaba de gestionar el tema de VT. Con la incorporación de esta nueva persona ella afirma:

*“Ella reflejaba todo en papel, nos descansaba a todos, se tragaba todo ella. Además, nos caímos muy bien, hemos estado muy bien. Ella ha disfrutado mucho y yo también.”* (E3, ver Tabla 2)

La primera persona contratada por la Fundación es vista como una pieza de cohesión entre los VT, patronato y los centros asistenciales. Y todos los miembros del grupo sistematizador están de acuerdo en que la Fundación no hubiese podido llegar a lo que es hoy en día sin la profesionalización, ya que necesitaba evolucionar.

#### ❖ **Incorporación nuevos VT**

Al mismo tiempo como consecuencia del aumento de tutelas y pretutelas, se produce una ampliación del VT,

*“Es lógico que al haber una ampliación de tutelas y pretutelas sea necesario una ampliación en la misma medida del VT. (...) La incorporación de nuevos VT afectan a los que ya estaban en el buen sentido. Ven necesario una renovación de VT. Estas nuevas incorporaciones suponen un mayor apoyo tanto para las personas tuteladas como para los propios voluntarios.”* (EG3, ver Tabla 2)

De manera que, con el transcurso natural del funcionamiento y desarrollo de la Fundación surge la necesidad de incorporar nuevos VT, suponiendo una entrada favorable para los VT que ya estaban. En la actualidad la edad de las PT como de los VT es mayor y surge la necesidad de encontrar VT más jóvenes, sin embargo, no es una tarea fácil:

*“Al tratarse de un voluntariado fijo y permanente, es difícil encontrar a personas que quieran comprometerse como VT.”* (EG3, ver Tabla 2)

#### ❖ **Incorporación TS**

Tras nuevas ampliaciones de tutelas y pretutelas y por consiguiente un aumento de trabajo, surge la necesidad de contratar a otra persona en la Fundación, de manera que se diferencia lo burocrático de lo asistencial.

*“No es lo mismo la cuestión administrativa o burocrática que la cuestión asistencial.”* (EG3, ver Tabla 2)

La TS se encarga de la atención directa a las PT y de todos los temas psicosociales, médicos y personales relacionados con éstas, siendo ahora ella la figura intermediaria entre los diferentes miembros de la FTALA. La primera trabajadora que entró en la Fundación comenta:

*“Se ha notado en todo aquello referido al contacto de lo social, es decir, el contacto con las TS y con los diferentes centros asistenciales. (...) También, se ha notado mucho en el tema de los médicos y acompañamientos. Por ejemplo, ahora después de ir al médico la TS hace un informe, ahora hay un control que yo antes no podía llevar (...) También es verdad que ahora la atención es más personalizada.” (EG4, ver Tabla 2)*

Con el traspaso de las funciones, es la TS quien se encarga de gestionar todo lo referido al VT, pero la relación con los VT es la misma. Una de las VT dice:

*“A mí siempre me ha atendido Pilar, yo cuando tenía algún problema o tenía que hacer algo de las PT llamaba, pero no sé si lo hacía en el momento o a la semana siguiente, el caso es que lo hacía. (...) La única diferencia que veo es que en vez de atenderme una me atiende otra. También es verdad que ahora tengo dos puntos de referencia y si no me coge una puedo llamar a la otra y de cara a las emergencias es un punto muy a favor.” (EG4, ver Tabla 2)*

A su vez, una de las PT expresa,

*“Yo con Estefanía me he llevado muy bien. Estamos muy bien atendidos y todos le tenemos mucho cariño” (EG4, ver Tabla 2)*

La propia TS aporta alguna de las ventajas que ella ha notado desde su entrada:

*“Pienso que a la hora de tomar ciertas decisiones respecto a las PT o VT es mejor poder contar con otra persona para comentarla y no tener que tomarla una sola.” (EG4, ver Tabla 2)*

Por lo que a pesar de la distinción clara de funciones que surgen la responsabilidad pasa a ser compartida, de manera que pueden contrastar los puntos de vista y reflexionar en conjunto para tomar la decisión que más convenga en su último fin, a la PT. A su vez, los VT mencionan que el hecho de tener dos puntos de referencia profesional en la FTALA es más cómodo y efectivo. Por último, las PT afirman que, ahora tienen otra persona que les atiende y con la que pueden contar.

#### **5.1.4- Relación PT-VT**

A pesar de ser el VT quien se encarga de proporcionar ese apoyo y atención a la PT, todos los que ejercen la figura de VT afirman que es una relación recíproca y que ellos reciben mucho más de lo que dan:

*“La sorpresa es que llena, también, vacíos propios y da mucha satisfacción, que vivimos como recompensa desbordante” (E1, ver Tabla 2)*

Otra de las VT manifiesta lo que las PT significan para ella:

*“Ellos son todo. Todo lo que las otras cosas o personas de la vida no te dan, te lo dan ellos. Lo son todo para mí”.* (EG3, ver Tabla 2)

El presidente de la Fundación y uno de los primeros VT afirma lo siguiente:

*“Son personas maravillosas, no te exigen nunca nada, solo piden un poquito de cariño, de amistad, de compañía y siempre dan a cambio todo lo que tienen, tanto a nivel material como a nivel afectivo. En su aparente simpleza, está su grandeza, siempre con una sonrisa, sientes de verdad que se alegran de verte y nunca te fallan.”* (E5, ver Tabla 2).

Todos mencionan que las PDI les han enseñado multitud de cosas:

*“Me han enseñado el hecho real de las limitaciones, ya que a veces tendemos a olvidar tanto sus capacidades como sus limitaciones. También la importancia del entorno familiar en el desarrollo de todas las personas, ya que algunos de ellos podrían haber tenido un índice de normalidad en otras condiciones distintas de las que han tenido.”* La necesidad tan importante del mundo de los sentimientos y afectos y como son capaces de expresar a su manera las inquietudes y grandes interrogantes del ser humano sobre el amor, la muerte o la vida.” (E1, ver Tabla 2)

*“Todos tenemos valores y capacidades y todos necesitamos apoyo en algún momento, distintos para cada persona”.* (E2) Afirma otra de las VT.

Una de las personas que fue miembro del Patronato durante los inicios de la Fundación opina lo siguiente:

*“Yo pienso que el que entra de voluntario y no ha tenido ningún contacto con los chicos, lo que hace es aprender mucho porque las PDI nos enseñan muchísimas veces a comportarnos mejor de lo que nos comportaríamos. Cuando yo era presidente del Club de Ocio y Tiempo libre Los Tigres, los monitores se asombraban de que las PDI supieran tanto. Como son todo corazón, te dicen las cosas como las sienten. (...) Todo esto enriquece mucho a las personas.”* (E5, ver Tabla 2)

A su vez, las PDI que fueron entrevistadas y que participaron en la experiencia aportaron su percepción y sentimiento hacia sus VT. Uno de las PDI que está tutelado por la Fundación desde 2001 expresó lo que significaba para él su VT,

*“Es como si fuera mi madre y como yo no tengo familia, ella para mí es mi familia. Nos llamamos frecuentemente y los fines siempre que ella puede solemos hacer cosas juntos, o me lleva a ver algún partido de su hijo o me lleva con toda su familia. Luego también tengo a la Fundación que para mí la Fundación también es mi familia”* (E3, ver Tabla 2).

Se transmite la idea de que la relación de cada PT con su VT es diferente, es decir, el grado de implicación no es el mismo,

*“Cada VT se compromete en diferente medida. Hay personas que se involucran mucho y otros muy poco. Pero no se puede obligar a nadie.”* (EG3)

Uno de los PT expresa como ha cambiado su vida desde que está tutelado por la Fundación:

*“Mi vida en general. Yo antes no tenía a nadie y ahora tengo a mi VT y a la Fundación. Antes, por ejemplo, me hacía falta comprar ropa o no podía salir solo y no tenía a nadie y ahora tengo a la Fundación que me ayuda en cosas.”* (E3, ver Tabla 2)

Se puede observar que existe una buena cohesión entre los miembros del VT, y que la buena relación que mantienen unos con otros, es en cierta parte debido a aspectos como la duradera y cercana amistad que mantienen. A su vez, el aumento con el tiempo de encuentros, excursiones y comidas ha ayudado también en la creación de vínculos tan fuertes entre todos, tanto VT, como PT, miembros del patronato y profesionales.

El sentimiento de pertenencia a una familia, es un aspecto a destacar en las relaciones creadas entre las diferentes figuras y miembros pertenecientes a la FTALA. Tanto las PT, como los VT se refieren a la Fundación como una familia con la que pueden contar. El hecho de que la mayoría de los VT se iniciasen como tales desde el principio, ha permitido la creación de un ambiente muy cercano tanto entre los diferentes miembros como con las PT. Lo que ha influido de manera muy positiva en la evolución de la Fundación y en el bienestar de la PT, quien se siente acompañado y respaldado en todo momento, y no solo por su VT, si no por las profesionales de la Fundación y por los demás VT.

Haciendo referencia a ello, dos de las PT que han participado en esta experiencia mencionan tanto al VT como a la Fundación en sí (a todos los miembros que la forman) como parte de su familia,

*“Luego también tengo a la Fundación, que para mí la Fundación también es mi familia.”* (E3, ver Tabla 2)

*“Las personas de la Fundación son mi familia”* (EG3)

Concluyendo este apartado con la aportación del actual presidente de la FTALA,

*“Cada Voluntario y su tutelado tiene su plan individual de contactos, pero desde la Fundación siempre hemos potenciado con actividades conjuntas la relación entre todos y yo creo que este ha sido el gran secreto, todos nos sentimos parte de una gran familia que es la Fundación, eso nos anima y nos motiva.”* (E6, ver Tabla 2)

Tal y como se puede constatar, las PT sienten a los VT y a la FTALA como su familia. Mencionan que tienen a alguien con quien contar y que les puede ayudar y apoyar en lo que sea, de manera que el ambiente familiar que existe entre todos los miembros de la FTALA es un aspecto muy importante que influye en el bienestar de la PT. A su vez, este aspecto también es importante para el VT, produciéndose así una retroalimentación muy positiva entre todos los miembros que forman parte de la Fundación. Cabe destacar también, la manera en la que la relación es percibida por el VT, coincidiendo en que las PT les aportan mucho más de lo que ellos aportan.

## 5.2- Puntos de llegada. Conclusiones y recomendaciones

### 5.2.1- Conclusiones relacionadas con el tema objeto de sistematización

Por lo tanto, podemos afirmar que el VT es el mecanismo por el que la Fundación puede desarrollar su labor y es una figura imprescindible en la vida y bienestar de la PT. Podemos destacar que, la preocupación latente que existía hacia aquellas PDI que estaban solas y no tenían a nadie en quien apoyarse, unida a la previa amistad que los primeros VT mantenían con las PT, fueron factores determinantes que sirvieron como motivación para los primeros VT que llegaron a la Fundación. Teniendo en cuenta que la FTALA fue una de las Fundaciones pioneras en el ejercicio de su labor, la falta de información que existía y la inexperiencia fueron dos aspectos a los que los VT tenían que enfrentarse. Sin embargo, la ilusión y la motivación de



aumentar el bienestar y la calidad de vida de aquellas PDI que carecían de apoyos en su entorno, era mucho mayor que las barreras que en ese momento podían existir.

Cabe destacar, la cercanía y la buena relación que desde el principio se creó entre los VT, aspecto muy importante de cara a la continuidad y compromiso con su labor y, por tanto, con el bienestar de la PT.

El hecho de que la FTALA, siempre haya potenciado actividades en conjunto para todos los miembros de la Fundación ha sido un aspecto clave para que las PT sientan que tanto sus VT como la FTALA son su familia. La cohesión y la buena interrelación de todos sus componentes incrementa el sentido de pertenencia de todos los miembros de la FTALA, afectando así al bienestar y felicidad de la PT.

Además, la labor coordinada de la Fundación reforzada con la incorporación de las profesionales en su momento ha supuesto un aspecto relevante de cara al bienestar de la PT. Ya que, con la incorporación de ambas profesionales la atención a las PT es más directa y personalizada y el hecho de que sea una relación tan cercana con la PT, hace que esta se sienta más segura y respaldada, sabiendo que puede contar con más personas a parte de sus VT, tomándolas en ocasiones como punto de referencia principal. A su vez, que el VT vea a las profesionales como un apoyo afecta al ejercicio de su labor, ya que la atención proporcionada a la PT es más completa y efectiva.

Es por todo ello, que podemos afirmar que el hecho de que todos y cada uno de los miembros que forman parte de la FTALA se sientan parte de una gran familia, hace que la PT se sienta de la misma manera, sabiendo que puede contar con más de una persona cuando lo necesite. De esta manera, su bienestar y calidad de vida aumenta en proporción del sentimiento de familia y pertenencia que percibe.

Así que, la labor de las diferentes figuras de la FTALA está orientadas en su fin último a cubrir las necesidades de la PT, siendo el VT una figura clave en la proporción del bienestar y su consecuente mejora de calidad de vida.

Por tanto, podríamos afirmar que las figuras profesionales son determinantes en el ejercicio de la actividad del VT para lograr el fin último de conseguir el bienestar de las PT. Pero no únicamente la figura profesional y en relación al VT si no al conjunto de miembros de la FTALA entendido como un todo en interrelación hacia la consecución de este objetivo.

Por lo tanto, cabe destacar que la figura del VT es primordial en el bienestar de la PT, sin embargo, no hay que olvidar que las personas profesionales de la Fundación son consideradas también un punto de referencia para la PT, debido a la cercanía y la atención que recibe de estas figuras, siendo a su vez personas clave para su bienestar. Así que, siendo el punto de referencia diferente para cada PT, cabe mencionar la importancia que este aspecto tiene, ya que su sentimiento de pertenencia y de respaldo aumenta al saber que puede contar en los aspectos importantes de su vida con más de una persona, subrayando así la relevancia que tuvo la profesionalización de la FTALA en su momento. A su vez, la buena interrelación entre todos los miembros de la Fundación, afecta al sentimiento de pertenencia y familia que la PT pueda percibir, incidiendo así a su bienestar y felicidad.

De estas conclusiones obtenemos los diferentes aprendizajes y recomendaciones:

CONCLUSIONES	APRENDIZAJES	RECOMENDACIONES
<p>La necesidad de un control más sistematizado y periódico de la labor del VT, para plantear y compartir el desarrollo de la relación con la PT mediante llamadas o reuniones, con el fin último de valorar si la FTALA está cumpliendo con su fin último, que es apoyar y velar por el bienestar de la PT.</p>	<p>Darse cuenta de la importancia que supone para los VT el hacer reuniones cada cierto tiempo.</p> <p>Es importante que el VT se sienta acompañado en su labor y pueda compartir con los profesionales aspectos de su relación, para que pueda influir de la mejor manera posible en el bienestar y calidad de vida de la PT.</p>	<p>Establecer una organización periódica para realizar estas reuniones de VT.</p>
<p>Las experiencias de los VT suponen una fuente de aprendizaje muy grande para los demás VT.</p>	<p>La necesidad de reunir a los VT, con el objetivo de que aprendan unos de otros y se nutran de las experiencias que han vivido y de los conocimientos que han aprendido mediante la atención y apoyo a la PT.</p>	<p>Organizar grupos para que compartan sus inquietudes, experiencias, problemas, para mejorar la labor del VT y por consecuencia, el bienestar de la PT.</p>
<p>La figura del VT es imprescindible en la FTALA para poder conseguir el fin último de la Fundación y por tanto, el bienestar de la PT.</p>	<p>El VT es el mecanismo por el que la Fundación ejecuta su labor.</p>	<p>Recordar a los VT la importancia de su labor con el objetivo de que sean conscientes de lo que suponen tanto para la PT como para la FTALA y mantener así su ilusión y compromiso en el tiempo.</p>
<p>El buen funcionamiento del VT y de la FTALA, también se debe a la buena dirección que existe de la Fundación, afectando así a la mejora de la calidad de vida de la PT.</p>	<p>Importancia de una buena dirección de la Fundación, como es el patronato, para que el VT pueda desarrollar su labor de una manera óptima.</p> <p>Sin una buena dirección de la Fundación el VT tendría muy poco que hacer.</p>	<p>Ser conscientes y recordar la importancia de que el buen funcionamiento de la Fundación se debe a la interrelación que existe entre las diferentes figuras de esta y que gracias a ello se consigue la atención y el apoyo necesario para la PT.</p>

<p>La importancia de contar con profesionales que se lleven bien con las PT.</p>	<p>Para las PT la referencia de sus VT y de las profesionales es diferente.</p>	<p>Ser conscientes de la importancia de este aspecto tan positivo, porque todas las relaciones que existen en la Fundación influyen en la relación entre VT y PT y por tanto en el bienestar y calidad de vida de la PT.</p>
<p>Las PT sienten que tanto el VT, como la FTALA son su familia, gracias al ambiente que existe en la FTALA.</p>	<p>El sentimiento de pertenencia es muy importante no solo en las PT, si no en todas las personas que están involucradas en la labor de la FTALA. Es un aspecto clave para la PT y su bienestar.</p>	<p>Mantener el clima tan positivo que existe en la FTALA.</p>
<p>Importancia de que los VT mantengan una buena relación con las profesionales.</p>	<p>Es necesario mantener buenas relaciones entre las diferentes figuras para que exista un clima familiar, aumentando así el sentimiento de pertenencia de las PT.</p>	<p>Trabajar en habilidades como la paciencia, flexibilidad o comprensión ya que al tratarse de relaciones humanas es complicado que no exista ningún conflicto o altibajo en las relaciones entre los miembros.</p>
<p>Cada relación VT-PT es diferente y es importante ser flexible.</p>	<p>Comprender y aceptar la relación PT con su VT, ya que cada VT se involucra en la medida de lo que puede.</p>	<p>Ser consciente de esa flexibilidad y hacerle comprender a la PT, que cuando su VT “le falla” no quiere decir que lo haga queriendo o que haya dejado de ser importante en su vida, sino que, es una persona como otra cualquiera y puede tener problemas y situaciones externos que tenga que resolver.</p>
<p>Importancia de que el VT sepa introducir a la PT en su vida.</p>	<p>Este aspecto genera una gran felicidad y un fuerte sentimiento de familia y pertenencia en la PT, aumentando así su bienestar y felicidad.</p>	<p>Comentar y trabajar este aspecto en las reuniones de VT.</p>

<p>La persona que se convierte en VT tiene que ser consciente de lo que supone convertirse en esta figura y de la repercusión que va a tener en la vida de la PT.</p>	<p>Proporcionar la información necesaria a las personas que quieran desarrollar la labor de VT.</p>	<p>Creación de reuniones o encuentros periódicos en los que se reuniesen estas personas con VT, para que puedan compartir y expresar sus dudas, inquietudes y miedos, con el objetivo de que estos voluntarios saquen sus propias conclusiones al respecto.</p>
---	---	---

Tabla 3. Conclusiones, aprendizajes y recomendaciones. Fuente: elaboración propia

### 5.2.2- Conclusiones y aprendizajes de la experiencia de la sistematización de la praxis a partir del análisis de la experiencia

En cuanto a la metodología utilizada para la realización del trabajo obtenemos las siguientes conclusiones, aprendizajes y recomendaciones:

CONCLUSIONES	APRENDIZAJES	RECOMENDACIONES
<p>Prepararse el método de la sistematización conlleva una dedicación de tiempo y esfuerzo propio y extra para la correcta comprensión y explicación del mismo.</p>	<p>Cuanto más tiempo se dedica a la propia preparación del método, más fluidas se desarrollan las reuniones y por lo tanto las sensaciones finales son más positivas y el rendimiento es mejor.</p>	<p>La investigación con antelación del método a desarrollar, así como la inversión del tiempo necesaria para la correcta y plena comprensión para poder guiar al grupo de una manera efectiva.</p>
<p>Necesidad de que el grupo sistematizador haya entendido de manera adecuada en que consiste el método a aplicar.</p>	<p>Invertir el tiempo que sea necesario en la explicación del método, hasta asegurarse de que todos los que participan en la experiencia lo han comprendido correctamente.</p>	<p>No creer que dedicar más tiempo del establecido a la explicación y comprensión del proceso es una pérdida de tiempo.</p>

Importancia de que los grupos sistematizadores tengan la voluntad y el interés pleno de embarcarse en el método.	Asegurarse de que las personas que forman el grupo sistematizador quieren de verdad aprender sobre su propia práctica.	Incidir en la explicación de lo que se va a hacer para que los participantes tengan pleno conocimiento sobre ello y puedan tomar una decisión que se ajuste a sus expectativas.
Relevancia de mantener una organización previa a la hora de establecer horarios y concretar futuras reuniones.	La importancia de que los miembros del grupo sepan y conozcan en cada reunión que se va a realizar.	El establecimiento de un cronograma, orientando con antelación los días y aspectos a trabajar.
La trascendencia de establecer un eje definido y claro por el que guiarse a lo largo del desarrollo del trabajo.	Saber guiar y reconducir al grupo sistematizador en función del eje establecido.	Tener en mente en todo momento el eje que se ha fijado y reconducir al grupo las veces que sea necesario.
La flexibilidad es un aspecto a tener en cuenta en el método de la sistematización, favoreciendo así la adaptación a los diferentes momentos del proceso a sistematizar.	Ser flexible respecto al desarrollo de la sistematización y reconocer y aceptar que existen aspectos que una misma no puede controlar.	Definir y establecer en grupo las expectativas personales con el objetivo de comentarlas y ver si se ajustan a la realidad.
Agrupar los diferentes puntos de vista y el sentir de cada uno de los participantes.	La importancia de escuchar y respetar cada punto de vista, por muy diferente que sea a la opinión del resto de los miembros.	Poner la atención plena en las reuniones para ser conscientes y controlar el comportamiento de uno mismo.

*Tabla 4. Conclusiones, aprendizajes y recomendaciones. Fuente: elaboración propia*

Una vez finalizada la metodología aplicada en este trabajo, puedo afirmar que el método de la sistematización de experiencias se trata de un proceso que requiere de un alto nivel de dedicación, tiempo y esfuerzo.

A su vez, también es de importancia que todos los miembros del grupo sistematizador comprendan de manera adecuada en que consiste este proceso y lo que significa. Ya que, si esta primera toma de contacto no queda bien definida y clara, el posterior desarrollo de las sesiones se verá afectado de una manera negativa.

El pleno interés de los participantes es un aspecto vital en el desarrollo de las sesiones ya que, al tratarse de un método participativo, los participantes tienen que partir de cierto nivel de interés y voluntad. A su vez, hay que tener en cuenta la existencia de factores que se escapan de nuestro control, como la disponibilidad de cada miembro para coincidir en un mismo día y su consecuente retraso de la reunión o la frustración de que la sesión no se haya desarrollado en función de las expectativas propias. Por lo que es necesario ser flexibles y disponer de una buena actitud para poder adaptarse a las circunstancias, como por ejemplo.

Por último, como facilitadora del grupo sistematizador de la FTALA, destacar la importancia de la plena atención y conciencia durante el transcurso de las reuniones para no perder de vista el eje establecido y poder reconducir al grupo las veces que sea necesario.

En función de las conclusiones obtenidas en relación a la aplicación del método, podemos establecer las dificultades surgidas y las soluciones establecidas:

<b>Dificultades</b>	<b>Soluciones</b>
Incompatibilidad de horarios para realizar las reuniones, por lo que se tenían que retrasar en el tiempo hasta encontrar un día que fuese accesible para todos los participantes de la experiencia.	Que alguno de los miembros del grupo sistematizador cediese para poder coincidir en un día.
Inexperiencia en la aplicación de este método.	Preparación e investigación previa.
Compatibilidad con las diferentes asignaturas de la carrera.	Dedicar más tiempo y esfuerzo a la universidad y renunciar a ciertas actividades.
Limitación del tiempo e imposibilidad de realizar el último paso: socialización.	Acabar el proceso y realizar el paso una vez entregado el trabajo.
Establecer la comunicación adecuada con el grupo sistematizador, ya que todos nos enfrentábamos a la aplicación de un método del que carecíamos de experiencia previa.	Introducir una dinámica de grupo antes de comenzar con la aplicación del método y ser una buena facilitadora que introduzca a las personas, que les motive y guíe de manera adecuada

	influyendo así en la creación de un ambiente relajado para el buen desarrollo de las sesiones.
--	--

Tabla 5. Dificultades y soluciones. Fuente: elaboración propia.

Al tratarse de un trabajo con fecha de presentación y teniendo en cuenta que es un método grupal y participativo, he tenido que adaptarme al tiempo y circunstancias establecidas. A su vez, el método de la Sistematización era algo totalmente nuevo para mí y para poder aplicarlo de manera adecuada he tenido que dedicar tiempo y esfuerzo a la comprensión e investigación de esta práctica.

Siendo que formábamos un grupo de siete personas, ha sido complicado coincidir en el día de las reuniones, postponiéndolo más de lo que me hubiera gustado en alguna ocasión.

El último paso de la experiencia es la socialización. Debido a factores limitantes en el tiempo, no se ha llegado a ejecutar este mismo. Sin embargo, considero muy importante la puesta en común con otras entidades o bien, con los mismos miembros que forman parte de la FTALA, ya que estoy convencida de que esta puesta en común supondrá una fuente de aprendizaje para aquellos que participen en la socialización.

A su vez, la inexperiencia tanto por mi parte como por parte del grupo sistematizador en la aplicación de un método como el que se ha llevado a cabo en este trabajo, ha supuesto ciertas barreras en el desarrollo de las sesiones. Siendo que era la primera vez que ejercía como facilitadora de un grupo y que tenía que desarrollar mi labor y trabajar con personas a las que admiro, el miedo y la inseguridad se apoderaron de mí en un primer momento. Es por ello, que he sentido barreras relacionadas con la comunicación con el grupo sistematizador, quizás en cierta parte potenciadas por esa falta de confianza y de preparación como dinamizadora de un grupo. Sin embargo, el haber intentado desarrollar la labor como dinamizadora de la mejor manera posible y el hecho de enfrentarme a este miedo y falta de seguridad, ha supuesto para mí un foco de aprendizaje enorme, tanto a nivel profesional como personal. Y por supuesto, el hecho de haber podido colaborar con personas tan humanas y el haber escuchado y aprendido de su propio sentir y experiencia lo he percibido como un enriquecimiento a todos mis niveles.

Sin embargo y a pesar del esfuerzo invertido, considero que esta técnica ha supuesto un buen aprendizaje para aprender de la propia experiencia de trabajo, así como mejorarla y poder aplicarla a mi futuro ámbito profesional, con el deseo de ejercer la labor de TS de la manera más brillante posible para lograr el bienestar de personas o grupos con los que haya que trabajar.

Finalmente, **CONCLUIR,**

La puesta en práctica del método de sistematización de experiencias en la figura del VT y su repercusión en el bienestar de la PT, ha supuesto un gran aprendizaje para todos los miembros del equipo sistematizador. Gracias a la reflexión correspondiente en base a los pasos propuestos por el enfoque metodológico llevado a cabo, se ha podido comprender en que consiste la práctica de la sistematización, de manera que gracias a los pasos necesarios para su desarrollo se ha podido reflexionar acerca de la evolución de la FTALA y conocer así los momentos clave que la definen. El hecho de que sea un método participativo, ha servido como foco de aprendizaje para todos los miembros del equipo sistematizador, ya que se han

enriquecido de los puntos de vista y sentimientos ajenos, alcanzando así una visión global y compartida del proceso.

En base al eje establecido, los miembros tuvieron que realizar un profundo análisis reflexivo y crítico acerca de la figura del VT, lo que les sirvió para conocer más a fondo el funcionamiento del voluntariado tutelar y por consecuencia, las relaciones que mantienen con las PT. A su vez, gracias a ese análisis y puesta en común se mejoró la comunicación entre las diferentes figuras que formaban parte del equipo sistematizador y se formularon unas conclusiones en relación con la figura del VT y el bienestar de la PT, así como sus debidos aprendizajes y recomendaciones para poder aplicarlos en vista del fin último de la Fundación, que es lograr el bienestar de la PT defendiendo sus intereses y derechos. Además, se comprobó que el voluntariado tutelar de la FTALA, se trata de un voluntariado cohesionado, aspecto potenciado por el gran número de actividades en conjunto que se organizan en la Fundación.

Gracias a la aplicación de este método, las profesionales han podido conocer y descubrir cuales son los aspectos concretos que se necesitan mejorar en cuanto a la coordinación del VT y en relación al funcionamiento de la FTALA en su conjunto, con el objetivo de trabajarlos para la mejora y evolución de la figura del VT y, por tanto, de su repercusión en el bienestar de la PT.

Las PT que han formado parte de esta experiencia, han reforzado su sentimiento de pertenencia y de familia, ya que son conscientes de que están respaldados por una Fundación que garantiza sus derechos e intereses y, por tanto, su bienestar. Además, han tenido la oportunidad de expresarse con libertad, tal y como ellos lo sentían, en diferentes aspectos trabajados en las sesiones.

### 5.2.3- Reflexión crítica

Realizar este trabajo ha supuesto un auténtico reto para mí. Desconocía completamente la existencia del método que se ha llevado a cabo en esta experiencia, por lo que este hecho acentuaba mi miedo e inseguridad. He dedicado gran parte de mi energía y esfuerzos a la preparación del método, ya que la labor de la facilitadora es guiar al grupo y para ello sentía que tenía que estar bien preparada.

Pero este esfuerzo no ha sido en vano, ya que una vez finalizada la experiencia que se ha sistematizado puedo afirmar que me ha servido como una oportunidad para crecer tanto personalmente como profesionalmente. La sistematización de la praxis es un método muy útil para mejorar la práctica actual y estoy segura de que podré aplicarlo a lo largo de mi carrera profesional. Además, el pensar que, existe la posibilidad de que este trabajo ayude a la reflexión de los miembros de la FTALA, acerca de establecer nuevas ideas, cambios o aspectos que estimen necesarios para aumentar el bienestar de la PT, crea en mí un sentimiento de alegría y satisfacción enormes.

Poner en práctica este método no ha sido nada fácil, pero he tenido la suerte de contar con el apoyo, la confianza y la paciencia tanto del grupo sistematizador como de mi tutora, quienes en todo momento me han ayudado y han dado lo máximo de ellos mismos. También, el apoyo recibido de mi familia ha sido uno de los aspectos clave en la realización de este trabajo. Por lo que, dar otra vez mi más sincero agradecimiento a aquellas personas que han ejercido de soporte y que han influido en que ahora mismo pueda estar escribiendo estas últimas palabras.





*Ilustración 3. Sesión del equipo sistematizador*

## Bibliografía

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (24 de julio de 1889). Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Recuperado el 17 de mayo de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (29 de noviembre de 2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Recuperado el 15 de marzo de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (14 de octubre de 2015). Ley 45/2015. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11072>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (s.f.). Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11072>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (s.f.). Decreto Legislativo 1/2011. Código Derecho Foral Aragón. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOA-d-2011-90007>
- ALBOAN, Iniciativas de Cooperación Y Desarrollo. (2006). *La aventura de la sistematización. Como mirar y aprender de nuestras propias prácticas*. ALBOAN. Obtenido de [http://www.ceipaz.org/images/contenido/31.Guia\\_sistematizacion\\_2006.\\_Castellano.pdf](http://www.ceipaz.org/images/contenido/31.Guia_sistematizacion_2006._Castellano.pdf)
- Anguiano Molina, A. M., López Terríquez, S., Plascencia Vázquez, C., Jiménez A, S., Perea Aceves, M. B., & Calvo Vargas, A. L. (2009). Reflexionar sobre la sistematización; una preocupación del profesional de Trabajo Social. *Periódico de Trabajo Social Y Ciencias Sociales*. Recuperado el 24 de marzo de 2019, de [www.margen.org/suscri/margen52/anguian.html](http://www.margen.org/suscri/margen52/anguian.html)
- Asociación Española de Fundaciones Tutelares. (s.f.). Recuperado el 17 de marzo de 2019, de <http://fundacionestutelares.org/conocenos/>
- Diccionario del Español Jurídico. (s.f.). Recuperado el 16 de marzo de 2019, de <https://dej.rae.es/>
- Egea García, C., & Sarabia Sánchez, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Recuperado el 8 de Marzo de 2019, de [https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia\\_clasificaciones.pdf](https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf)
- Fundación Tutelar Aragonesa Luis de Azúa. (s.f.). Recuperado el 6 de mayo de 2019, de <http://www.fundacionluisdeazua.org/pagina-ejemplo/>
- Holliday, J. O. (1994). Para sistematizar experiencias. San José, Costa Rica: ALFORJA, Programa Regional Coordinado de Educación Popular. Obtenido de <http://www.fahce.unlp.edu.ar/extension/Documentos%20y%20Ponencias/para-sistematizar-experiencias-una-propuesta-teorica-y-practica>
- Holliday, O. J. (1994). Para sistematizar experiencias. Costa Rica: Alforja. Obtenido de <http://www.fahce.unlp.edu.ar/extension/Documentos%20y%20Ponencias/para-sistematizar-experiencias-una-propuesta-teorica-y-practica>
- Holliday, O. J. (s.f.). Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias. 7. Recuperado el 3 de mayo de 2019, de [http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6\\_JAR\\_ORI.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf)

- INICIATIVAS DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO. (2015). *La sistematización: cómo aprender de nuestras prácticas en cinco pasos*. ZARAGOZA: INCYDE.
- Organización Mundial de la Salud. (13 de septiembre de 2013). *¿Por qué es importante la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?* Recuperado el 16 de marzo de 2019, de <https://www.who.int/features/qa/67/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 13 de marzo de 2019, de [www.who.int/topics/disabilities/es/](http://www.who.int/topics/disabilities/es/)
- Plena Inclusión. (s.f.). *Qué es discapacidad intelectual*. Obtenido de <http://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>
- Rico, D. G. (2008). Apuntes sobre metodologías de investigación. Hablemos sobre sistematización de experiencias. Obtenido de [file:///C:/Users/isaan/Downloads/Dialnet-HablemosDeSistematizacionDeExperiencias-2543154%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/isaan/Downloads/Dialnet-HablemosDeSistematizacionDeExperiencias-2543154%20(1).pdf)
- Rodríguez, Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1986). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: ALJIBE. S.L.
- Tamarit, J. (enero de 2018). *Youtube. La discapacidad Intelectual*. Recuperado el 3 de marzo de 2019, de [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=647&v=v0HOKmDYbiU](https://www.youtube.com/watch?time_continue=647&v=v0HOKmDYbiU)
- Treserras, J., Sunyer, M., Fernández, P. M., de Barrón, M., & Pinar, A. (2012). *Modelo de Tutela*. Madrid: Asociación Española de Fundaciones Tutelares. Recuperado el 31 de mayo de 2019, de <http://futucam.org/nova/wp-content/uploads/2012/10/modelotutela.pdf>

## INDICE DE IMAGENES

Ilustración 1. Cuadro explicativo de los diferentes momentos de la sistematización, según el manual La sistematización: como aprender de nuestras propias prácticas en cinco pasos, INCYDE.....	10
Ilustración 2. Espiral de la historia; Fuente: elaboración propia.....	28
Ilustración 3. Sesión del equipo sistematizador.....	48

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entrevistas realizadas. Fuente: elaboración propia.....	11
Tabla 2. Cronograma establecido. Fuente: elaboración propia.....	26
Tabla 3. Conclusiones, aprendizajes y recomendaciones. Fuente: elaboración propia.....	43
Tabla 4. Conclusiones, aprendizajes y recomendaciones. Fuente: elaboración propia.....	44
Tabla 5. Dificultades y soluciones. Fuente: elaboración propia.....	46

