

**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL VOLUNTARIO DE LA CRUZ
ROJA, SEDE BUCARAMANGA**

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO

Tesis para optar al título de psicólogo.

**LAURA MARÍA CATALINA AMAYA GARCÍA
MARÍA FERNANDA VERA CASTRO**

Director de tesis:

Mg. ANDRÉS ENRIQUE ZÁRATE PRADILLA

Proyecto de grado

**Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Psicología
Floridablanca, Santander
2020**

Resumen

La motivación es un tema fundamental en la psicología, desde que se inicia su estudio ha tenido diversos abordajes, definiciones, explicaciones a través de diferentes autores. Se podría asegurar que cada uno de los teóricos a lo largo de la historia de la psicología, ha empleado diversas variables motivacionales a estudiar, para explicar el comportamiento, un gran número de autores ha definido el concepto a lo largo del tiempo, adaptándole lo encontrado en las diversas investigaciones.

El objetivo de la presente investigación es caracterizar el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga, mediante la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, con el fin de identificar las principales motivaciones de los voluntarios y la influencia que tienen los factores sociodemográficos en la permanencia de los voluntarios dentro de la institución. El estudio fue cuantitativo de alcance descriptivo, con un diseño de tipo transversal descriptivo, conformado por una muestra de 103 voluntarios de diversas edades, pertenecientes a los grupos compuestos dentro de la población.

Los resultados, han señalado como caracterización del perfil del voluntario, que los estratos 3 y 4 presentan mayor participación, de igual manera sucede con el género femenino, el cual presenta mayor asistencia a actividades. Se evidenció a través del análisis de cada dimensión que los factores más influyentes en la motivación son los que componen las dimensiones: comprensión (factores asociados con el aprendizaje de experiencias nuevas), valores (altruismo, conductas solidarias y prácticas humanitarias) y social (motivos relacionados con el hecho de compartir la actividad voluntaria con amigos).

Abstract

Motivation is a fundamental theme in psychology, since the beginning of his study he has had different approaches, definitions, explanations through different authors. It could be assured that each of the theoreticians throughout the history of Psychology, has employed various motivational variables to study, to explain the behavior, a large number of authors has defined the concept over time, adapting what was found in the various investigations.

The objective of this research is to characterize the motivational profile of volunteers of the Red Cross of Bucaramanga, through the application of the Inventory of Functions of Volunteers of Clary, in order to identify the main motivations of volunteers and the influence of socio-demographic factors on the permanence of volunteers within the institution. The study was quantitative in scope, with a descriptive cross-sectional design, consisting of a sample of 103 volunteers of various ages, belonging to the composite groups within the population.

The results indicate that the profile of the volunteer is characterized by the fact that strata 3 and 4 have a greater participation, as is the case with the female gender, which has a greater attendance at activities. It was evident through the analysis of each dimension that the most influential factors in motivation are those that compose the dimensions: understanding (factors associated with learning new experiences), values (altruism, solidarity behaviors and humanitarian practices) and social (reasons related to sharing voluntary activity with friends).

Tabla de contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Pregunta de investigación	10
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco teórico	13
Marco jurídico	14
Historia del voluntariado	14
Antecedentes de investigación	15
Marco metodológico	17
Tipo de investigación	19
Diseño metodológico de investigación	19
Fases de la investigación	20
Población	21
Muestra	21
<i>Cálculo del tamaño de muestra</i>	22
Instrumentos	22
<i>Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary</i>	22
<i>Consentimiento informado de investigación.</i>	23
Resultados	25
Análisis de los resultados en cuanto a las preguntas socio-demográficas	25
<i>Agrupación a la que pertenecen</i>	25
<i>Razón principal para continuar siendo voluntario</i>	28
<i>Ocupación</i>	29
Discusión	35
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias	41
Anexos	47

Anexo 1. Escala de Clary et al. (1998), traducción de la escala realizada por Chacón y Dávila (2001).	47
Anexo 2. Consentimiento Informado	50

Tabla de figuras

Figura 1. Porcentaje de agrupación al que pertenecen los miembros de la Cruz Roja seccional Bucaramanga, 2020.

Figura 2. Porcentajes por género de los voluntarios adscritos a la Cruz Roja, sede Bucaramanga, 2020.

Figura 3. Tiempo que lleva en la Cruz Roja como voluntario (a).

Figura 4. Porcentaje de razones principales que los voluntarios escogen para continuar con su voluntariado.

Figura 5. Porcentaje según la ocupación de los voluntarios de la Cruz Roja 2020.

Figura 6. Porcentaje según el Nivel socioeconómico del voluntariado de la Cruz Roja 2020.

Figura 7. Porcentaje de voluntarios con familiares que también son voluntarios de la Cruz Roja 2020.

Lista de tablas

Tabla 1. Frecuencias de edades de datos agrupados

Tabla 2. Dimensión Protección

Tabla 3. Dimensión Valores

Tabla 4. Dimensión Carrera

Tabla 5. Dimensión Social

Tabla 6. Dimensión Comprensión

Tabla 7. Dimensión Mejora

Tabla 8. Análisis por dimensión

Introducción

La iniciativa de la presente investigación surge de la necesidad de conocer el perfil de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga, teniendo en cuenta la poca información que se tiene de cada voluntario, centrando el proyecto en la motivación del voluntariado. La actividad de voluntariado ha tomado importancia, considerando el impacto que esta produce a nivel social y económico en cada país, sin embargo, surge el interrogante sobre las características que tienen los voluntarios y sus motivaciones para permanecer en el voluntariado.

“Un voluntario es aquella persona que, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades en beneficio de la comunidad, organizadas desde un proyecto desarrollado por una entidad determinada.” (Ortega, Jaramillo, & Atehortúa, 2012)

La acción voluntaria se entiende como la acción, a través de la cual personas en pleno uso de sus facultades mentales, son conscientes de su responsabilidad para con la sociedad, por tal, llevan a cabo en su tiempo libre acciones de servicio a la comunidad, percibida como un recurso de interacción, teniendo como objetivo despertar y procrear la propia capacidad de las personas para movilizarse en el desenlace de sus problemas.

Teniendo en cuenta que cualquier persona puede ser voluntaria, resulta difícil reconocer las razones por las cuales se accede a hacer parte de un voluntariado, en específico para este caso de la Cruz Roja. Maslow, como se cita en (Ortega, Jaramillo, & Atehortúa, 2012) identifica necesidades motivadoras que se dan en varios grados en todas las personas, necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización y necesidades de logro, poder y afiliación.

Planteamiento del problema

En Colombia, desde los periodos de la Colonia y la conquista, la acción solidaria ha sido visible, centrada en aquel momento en la iglesia católica, posicionándose ésta como la primera institución formal de voluntariado. (López Muñoz, 2017). La Cruz Roja nace en 1900 como una de las primeras instituciones de voluntariado desligada de las influencias de la religión.

Dentro de la Cruz Roja Colombia, seccional Bucaramanga, se evidencia una necesidad de conocer a mayor profundidad los voluntarios, teniendo en cuenta la poca información encontrada de cada uno de ellos, limitándose a datos sociodemográficos, dejando de lado el reconocimiento de cada voluntario como ser humano. Esta investigación busca conocer y comprender qué lleva a una persona a vincularse como voluntario, teniendo en cuenta las labores que se desarrollan dentro del voluntariado, así mismo, saber cuáles son las razones que mueven a las personas a realizar una tarea sin una remuneración económica, permite formar estrategias de captación y mantenimiento de éstas. (Carmona Muñoz, Estellés Frade, Díaz Paredes, & Aguilera García, 2018).

La mayoría de las investigaciones apuntan a encontrar el perfil “ideal” del voluntario, centradas en variables sociodemográficas, pero sólo en los últimos años se le ha dado importancia a otro tipo de variables que pueden llegar a ser relevantes en la permanencia de una persona dentro del voluntariado. Al igual que ocurre con el personal remunerado, las actitudes hacia la organización o hacia la actividad en sí pueden incidir significativamente en la permanencia o abandono de los voluntarios, en las intenciones de desarrollar bien la actividad y en las evaluaciones de los individuos sobre la calidad y significado de sus experiencias voluntarias. (Dailey, como se cita en Fuertes, 2003).

Pregunta de investigación

¿Cuál es el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga?

Justificación

Según la Cruz Roja Colombiana, ser voluntario se basa en la responsabilidad particular adquirida por cada persona para ayudar con su empeño y sacrificio a materializar la misión del movimiento “mejorar la vida de las personas vulnerables movilizándolo el poder de la humanidad”, basada en áreas principales como: promoción de los principios fundamentales y los valores humanitarios del movimiento; respuesta en casos de desastre; preparación para desastres; y salud y asistencia en la comunidad. El voluntario también presta atención en el apoyo psicosocial, a la salud mental, la rehabilitación física, en zonas de alto riesgo y con mayor vulnerabilidad, ya sea por el conflicto interno que se presente u otra razón. Estas zonas, las cuales presentan mayores necesidades, requieren de atención especializada en todos los campos de la salud, así como de actividades de prevención de la violencia, riesgos de desastres, entre otros diferentes temas.

La principal razón por la cual se decide trabajar motivación y permanencia con los voluntarios de la Cruz Roja surge de la necesidad de conocer a profundidad en diversos aspectos a quienes se vinculan, es decir, conocer qué factores en concreto llevan a las personas a unirse al voluntariado de la institución. “El estudio de las motivaciones del voluntariado es un tema recurrente en la literatura especializada en el ámbito y tiene importantes repercusiones para la gestión de los programas de voluntariado, ya que, en función de la o las motivaciones importantes para los voluntarios se adoptan distintas acciones de captación, asignación de tareas, formación, etc.” (Chacón, Pérez, Flores, & Vecina, 2010).

Según lo mencionado anteriormente, Clary et al. (1996, citados por Studer y von Schnurbein, 2013) afirma que los motivos para ser voluntario o voluntaria son

multidimensionales y pueden ser medidos. Díaz (2002) señala que hay unas motivaciones ideales que se expresan abiertamente y otras que serían reales pero que no se explicitan, aunque también juegan un papel importante en la satisfacción o no del cumplimiento de expectativas.

Se espera que los resultados de esta investigación aporten datos de importancia a la Cruz Roja Colombiana, seccional Bucaramanga, con el fin de mejorar la relación con cada uno de sus integrantes, llegando a generar un impacto con diversos programas dentro del voluntariado que promuevan el mantenimiento de los voluntarios dentro de la institución y una relación más estrecha con cada uno de ellos.

Objetivos

Objetivo general

- Caracterizar el perfil motivacional de los voluntarios de la cruz roja de Bucaramanga.

Objetivos específicos

- Identificar cuáles son las principales motivaciones de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga.
- Analizar los factores sociodemográficos y motivacionales pueden influir en la permanencia de los voluntarios en la institución.
- Generar recomendaciones frente los resultados encontrados que permita promover la motivación del quehacer del voluntariado.

Marco teórico

Un voluntario es aquella persona que, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades en beneficio de la comunidad, organizadas desde un proyecto desarrollado por una entidad determinada. (Valencia Rodríguez, & Velandia Morales, 2013).

Según la Cruz Roja Colombiana, ser voluntario se basa en un compromiso personal para contribuir con sus esfuerzos a materializar la misión del movimiento “mejorar la vida de las personas vulnerables movilizand o el poder de la humanidad”, centrada en cuatro áreas esenciales: promoción de los principios fundamentales y los valores humanitarios del movimiento; respuesta en casos de desastre; preparación para desastres; y salud y asistencia en la comunidad.

Según Maslow, como citó Angarita J.R. (2007) La “Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo con su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación”.

Por su parte, Herzberg y Mausner, citado por Ortega, Jaramillo, & Atehortúa, (2012). manifiestan que *“la motivación es afectada por diferentes factores como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de ascensos y el estilo de gestión de los jefes”*

De acuerdo con Chacón y Vecina, como se citó en Valencia Rodríguez, & Velandia Morales, (2013). *“Existe una relación positiva entre la integración de los voluntarios con la organización y la expectativa de continuar en ella”*. De igual forma, anotan una motivación de los voluntarios por su interés humanitario de ayudar a otros. Sobre la duración de la permanencia de la persona en el voluntariado, observan que quienes han permanecido un mayor

tiempo como voluntarios, reportan motivaciones altruistas significativamente más fuertes que quienes han permanecido menos tiempo en esta tarea.

Marco jurídico

Según la Constitución Política de Colombia de 1991 en el artículo primero:

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

Demostrando así ser un estado con fines sociales, centrado en la solidaridad y el trabajo con las demás personas, buscando una mejor calidad de vida; teniendo en cuenta lo anterior, el voluntariado cuenta con un rol de importancia, dentro de la construcción de país.

El 29 de diciembre de 2001 se aprueba la ley 720 de 2001, mediante la cual se promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos. *“La presente ley tiene por objeto promover, reconocer y facilitar la Acción Voluntaria como expresión de la participación ciudadana, el ejercicio de la solidaridad, la corresponsabilidad social, reglamentar la acción de los voluntarios en las entidades públicas o privadas y regular sus relaciones.”*

Según el artículo de tres de la ley 720 anteriormente mencionada, ser voluntario es *“toda persona natural que libre y responsablemente, sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva, en organizaciones públicas o privadas o fuera de ellas.”*

Historia del voluntariado

Antes de surgir el concepto de voluntario, los pueblos indígenas tenían palabras para describir el trabajo colectivo en la búsqueda de soluciones antes los intereses y necesidades de

la comunidad, en Colombia la palabra usada era mingas o minkas. En el periodo de la conquista, la acción solidaria estaba centrada en las misiones religiosas, siendo la Iglesia Católica, la primera institución formal de voluntariado. La fundación de la Cruz Roja se generó desligada de las influencias ideológicas de la religión, fundamentándose bajo principios de imparcialidad y voluntariado, enfocando las acciones en la solidaridad.

En Colombia, en los 70's se empezaron a gestionar las primeras ONG como respuesta a la corrupción del estado y la negligente atención a las necesidades de la población, así se gestionaron recursos de cooperación internacional, autogestión de proyectos comunitarios y promoción de derechos humanos. En 1975 se crea la Corporación Colombiana de Trabajo Voluntario, reconociendo el papel del voluntario, el decreto 4290 de 2005 por el cual se reglamenta la Ley 720 del 2001

Antecedentes de investigación

Es fundamental para la presente investigación tener presente los diferentes estudios han intentado dar cuenta del conjunto de variables que explicarían el proceso por el que las personas toman la decisión de involucrarse en actividades de voluntariado, como un estilo de vida permanente. Igualmente, de enorme interés resulta cuestionarse el peso específico de aquellos determinantes que explicarían no sólo la decisión de iniciar una actividad de voluntariado, sino el mantenimiento de dicho compromiso a lo largo del tiempo.

Latané y Darley, (1970) iniciaron sus estudios con una indagación sobre la intervención en emergencias y aportaron el concepto de efecto del espectador, correspondiendo este a un análisis planteado desde la Teoría del Árbol de Decisiones, en donde se presenta de una manera ambigua la decisión de ayudar o no en caso de emergencia. Siguiendo la línea de investigaciones realizadas en este lapso, Carlo, Eisenberg, Troyer, Switzer y Speer (1991) sugirieron una hipótesis sobre cuándo era más probable que las disposiciones hacia la conducta

prosocial se manifestasen. Estos autores concluyeron que las personas son más propensas a ayudar cuando hay menos exigencias o cuando las condiciones de ayuda se dan de manera natural o espontánea. Por el contrario, la gente ayudará menos cuando existe mucha exigencia o en un ambiente controlado experimentalmente.

Por lo anterior, se puede establecer lo que proporciona cada uno de estos y su significado de voluntario e individuo, donde el voluntario es visto como un sujeto que proporciona beneficios a la comunidad. Dichos beneficios son el resultado de las actividades grupales como personales que son llevadas a cabo; estos beneficios son planteados a partir del ejercicio que practican los voluntarios e individuos en términos de ayudas sin una reciprocidad; el individuo es descrito como el encargado de llevar a cabo la conducta prosocial, donde el beneficio recae en la otra persona.

El instituto Henry Dunant en 1986 llevó a cabo la publicación del libro *“El Servicio Voluntario de la Cruz Roja en la sociedad de hoy”* el cual es: *“un estudio que refleja, con fidelidad y rigor, el amplio y variado panorama de las manifestaciones del Voluntariado, de sus actividades, de las motivaciones que los voluntarios tienen para iniciar y mantener su compromiso, de sus dificultades y de sus logros en una sociedad sometida a rápidos procesos de cambio”* (Meurant, 1986) como se citó en Murcia Jurado, (2014).

Gidron (1985) sugiere que *“la investigación sobre la permanencia de los voluntarios se ha centrado fundamentalmente en entender los motivos que llevan a una persona a ser voluntaria para poder satisfacer sus expectativas”* (Ilsley y Niemi, 1981; Lauffer y Gorodesky, 1977; Schindler-Rainmann y Lippitt, 1977). *“Pero tal esquema no permite estructurar la ocupación voluntaria ni identificar cómo prevenir el abandono, porque no identifica las variables clave del trabajo que desarrolla como voluntario y que afectan al abandono o a la permanencia”* (Gidron, 1985).

Murcia Jurado, (2014) centró su estudio en la Cruz Roja Colombiana, seccional Boyacá, indagando la importancia del voluntariado para los directivos de la institución, así como la confianza de estos en sus voluntarios, por otro lado, estudió la identificación que presentan los voluntarios con la institución, la adherencia a normas, uso del uniforme, principios y valores institucionales. La investigación también halló las redes internas de los voluntarios las cuales se caracterizan por la realización de actividades y la construcción de lazos de amistad. La investigación profundizó en el capital social que se construye a través del voluntariado, siendo este contar con el apoyo de más personas e incluso definir el proyecto de vida.

Dávila de León, & Chacón Fuertes. (2005). Realizaron un estudio sobre las variables sociodemográficas y las permanencia de diferentes tipos de voluntariado, dicho estudio permitió conocer que las variables sociodemográficas que prevalecen en los voluntariados son varones en voluntariados ambientales y mujeres en voluntariados socioasistenciales, en cuanto a la edad se encuentra una media de 36 años para el total de las muestras utilizadas en la investigación, la mayoría de los participantes no se encuentran casados y poseen un alto nivel educativo. Se halló que los varones presentan mayores niveles de permanencia, a mayor edad, mayor tiempo de permanencia, por otro lado, no se encontró relación directa entre la permanencia en el voluntariado y el nivel de estudios.

Cabrera-Darias & Marrero-Quevedo, (2015). En su estudio se centraron en la relación entre las motivaciones de los individuos para participar en actividades de voluntariado y los rasgos de personalidad, allí se encontraron diferencias en la mayor parte de los motivos para dedicarse al voluntariado, siendo en mayor medida la realización personal y circunstancias personales, hallando mayor relación con las características sociodemográficas que con el bienestar.

García Jaramillo (2012) realizó una aplicación del inventario de funciones del voluntariado en Colombia con el propósito de conocer los factores motivacionales, dando

validez y confiabilidad al instrumento posterior a su aplicación. En el estudio se encontró que los voluntarios presentan poca rotación y permanecen estables en el voluntariado, así mismo, hay mayor participación en las actividades por parte de las mujeres y de los adultos. Entre las motivaciones se halló que en su mayoría las personas participan del voluntariado porque les ayuda a trabajar los problemas personales y las actividades que realizan les brindan apoyo al sentirse menos solos y mejorar su estado de ánimo, por otro lado se encontró que los voluntarios se motivan porque se preocupan por los menos afortunados y sienten compasión hacia los demás.

Yubero, & Larrañaga, (2002) Realizaron un estudio mediante el cual quisieron encontrar la motivación que lleva a los estudiantes a realizar conductas voluntarias, determinando si son estas conductas de ayuda o altruismo dentro de lo cual hallaron que los estudiantes no se consideran moralmente obligados a realizar este tipo de actividades, así mismo, no las realizan buscando un reconocimiento social, en una mayor medida, se inscriben al voluntariado para hacer amigos, salir de casa y contribuir al bienestar de los demás. Al finalizar esta investigación, se encontró que el concepto de voluntariado es definido por la solidaridad y el interés social pero no está directamente ligado a los valores altruistas pues existen motivaciones personales para su realización.

Marco metodológico

Tipo de investigación

Partiendo de la pregunta de investigación ¿Cuál es el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga? se justificará la metodología de investigación pertinente que de soporte de rigurosidad científica para el desarrolla en este trabajo.

La presente investigación es de tipo cuantitativo de alcance descriptivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el alcance descriptivo “*Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población*” (p.80). Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren en este caso a la permanencia de los voluntarios dentro de la Cruz Roja.

Diseño metodológico de investigación

El diseño de la investigación es de tipo transversal descriptivo, el cual consiste en analizar la relación entre un conjunto de variables en un momento dado, por tal motivo describe los fenómenos, situaciones, contextos y eventos, así mismo, busca precisar cómo son y cómo se manifiestan. “*En un estudio descriptivo, se intenta detallar lo particular de las personas o grupos que se sometan a un análisis. En este caso se seleccionan una serie de variables y se mide o recolecta información tanto sociodemográfica como descriptiva, sobre la población de estudio*” según Hernández (2010).

Las variables a analizar en este estudio, se dividieron en variables sociodemográficas entre las cuales se encuentran: la agrupación a la que pertenece, el género, la edad, el tiempo que lleva en la Cruz Roja como voluntario, la razón por la cual sigue siendo voluntario, la ocupación, nivel socioeconómico y por último si tiene familiares voluntarios en la institución,

esto con el fin de identificar la influencia que estas tienen con relación a la motivación de las personas voluntarias y su permanencia dentro de la institución.

Fases de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo mediante diferentes fases las cuales se describirán a continuación para su mejor comprensión. Según (Monje Álvarez, 2011):

- *Fase I. Fase conceptual:* Esta fase se da en un primer momento, en donde se ordenan y sistematizan las inquietudes y preguntas e ideas que se tienen por medio de una lluvia de ideas, para luego así, organizar los conocimientos sobre este tema, los cuales constituyen un punto de partida, estableciendo qué es lo que se desea conocer acerca del perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja.
- *Fase II. Planeación y diseño:* Consiste en tomar las decisiones acerca de los métodos y estrategias para resolver el problema y comprobar la hipótesis, se planea la recolección de datos.
- *Fase III. Empírica:* En esta fase inicia la ejecución del estudio con la recolección real de datos y preparación de estos para el análisis.
- *Fase IV: Analítica:* Teniendo en cuenta los datos obtenidos es posible sacar conclusiones generales apuntando a resolver el problema de investigación formulado inicialmente.
- *Fase V: Difusión:* Para finalizar el proceso de investigación está la divulgación de los resultados, teniendo en cuenta que sólo dándolos a conocer se puede contribuir al incremento de los conocimientos sobre el tema de estudio.

Dichas fases se llevan a cabo, con el fin de obtener y organizar la información encontrada, y así por medio de estas llevar un análisis concreto acerca de lo que se busca en la investigación, sacar conclusiones certeras que den respuesta a los objetivos planteados desde el inicio.

Población

La población está determinada por las personas voluntarias pertenecientes a los diferentes subgrupos institucionalizados en la Cruz Roja. Esta institución está ubicada en el departamento de Santander, es privada, de carácter humanitario, sin ánimo de lucro que tiene por finalidad “prevenir y aliviar el sufrimiento de las personas en toda circunstancia”, así mismo, es una institución de nivel I, II, que proporciona sus servicios desde todas las áreas de la salud y acompañados por tecnología de buena calidad.

Esta población está compuesta por 580 inscritos de los cuales 270 aproximadamente son regulares en asistencia y participación, es decir que la población real es la activa y en esta cifra de activos se tomará como tamaño poblacional. Dicha población se encuentra dividida por agrupaciones como lo son las damas grises 10.6 %, socorristas 62% y juveniles 27%, los cuales hacen presencia en diferentes circunstancias como desastres naturales, desplazamientos, entre otros; en donde presta ayuda humanitaria a poblaciones afectadas.

Muestra

La muestra de la presente investigación se describe como una muestra probabilística estratificada debido a que se encuentra dividida en diferentes grupos. Igualmente se describe como una muestra diversa gracias a las diferencias de edades de los participantes, sin embargo, dicha población comparte una de las características principales de nuestra investigación referenciado anteriormente como la pertenencia y la participación como voluntario de la Cruz Roja.

Dicha población de voluntarios pertenecientes a la Cruz Roja está compuesta por tres estratos tales como las Damas grises, Socorristas y juventudes, de los cuales fueron seleccionados por medio de un muestro probabilístico por conveniencia.

Cálculo del tamaño de muestra

El tamaño de la muestra necesaria es de 104. Igualmente se obtuvo el tamaño del universo o el número de personas que componen la población a estudiar siendo esta de 270; y la heterogeneidad siendo de 50 % a lo que se dice que es la diversidad del universo, con un margen de error del 7 % y un nivel de confianza del 93%. Es importante aclarar que la muestra para la aplicación del instrumento son 103 sujetos.

La muestra de la población se encuentra dividida en tres grupos siendo cada uno de estos un estrato. Comenzaremos por nombrar cada grupo de menor a mayor según la cantidad de integrantes que respondieron la encuesta. En primer lugar, se encuentra el grupo denominado Socorristas el cual cuenta con 64 personas entre hombres y mujeres, siguiendo con el grupo de Juventudes en el que nos encontramos con 28 personas entre hombres y mujeres, y por último el grupo de las Damas grises, que cuentan con 11 mujeres, obteniendo estos datos de las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada.

Instrumentos

Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary

El Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary (IFV) basado en el enfoque funcional identifica seis motivaciones que son comunes a los voluntarios. Dicho inventario incluye tanto motivos heterocentros, es decir, centrados en los intereses de las personas a las que se ayuda, como autocentros siendo estos centrados en los intereses de los propios voluntarios para poder llevar a cabo el ejercicio del voluntariado. Una de las funciones que

pueden ser cumplidas por el trabajo de los voluntarios, son las oportunidades que el voluntariado ofrece a las personas de expresar los valores relacionados con el altruismo y la preocupación hacia los demás, (García Jaramillo, 2012). Los ítems propuestos en el instrumento están diseñados para medir la motivación, por medio de una escala tipo ordinal (Ver anexo 1).

El instrumento fue validado internamente por dos estadísticos que evalúan la adecuación de la muestra, uno fue el Alfa de Cronbach que arrojó un resultado sobresaliente de 0.9033 y el otro el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) siendo el resultado 0.8295.

Consentimiento informado de investigación.

El consentimiento informado es:

“documento legal que se define como la aceptación libre por parte de una persona en la participación de una investigación, el cual proporciona al participante la información necesaria para que este conozca acerca de dicha investigación. Dentro de la información que se debe proporcionarle al participante, en el proceso, antes de que éste dé su consentimiento, está la de informarle sobre la intervención o investigación misma, los resultados, su efectos deseables y adversos, el uso que se le dará a la información obtenida, las limitaciones al secreto profesional y las consecuencias jurídicas que se pudieran presentar como consecuencia de la intervención”.

(Hernández, Fernández y Baptista 2013). (Ver anexo 2)

Criterios de inclusión y exclusión

Los participantes deben pertenecer y estar activos en alguno de los grupos de voluntariado de la Cruz Roja. La participación en el estudio es de manera libre. El estudio carece de exclusión alguna por sexo, edad, grado de escolaridad, nivel socioeconómico o minoría étnica.

Crterios de eliminación

Frente al caso del presente estudio transversal, por medio de la encuesta, el criterio de eliminación sucede cuando los participantes no completan apropiadamente el cuestionario.

Resultados

El propósito de esta investigación fue conocer el perfil motivacional y factores que se relacionan con la permanencia dentro del voluntariado de la Cruz Roja, a partir del cuestionario Escala de Clary et al. (1998), el cual tiene por objetivo identificar cuáles son las principales variables motivacionales de los voluntarios para permanecer dentro de la Cruz Roja seccional Bucaramanga.

A partir de la aplicación del cuestionario, su calificación y análisis, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales están estructurados para dar respuesta a los objetivos establecidos en la presente investigación.

Análisis de los resultados en cuanto a las preguntas sociodemográficas

Agrupación a la que pertenecen

103 respuestas

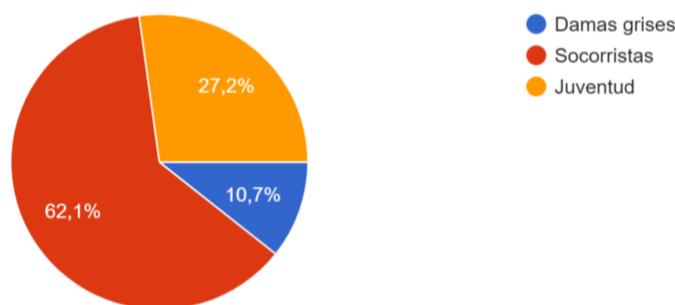


Figura 1. Porcentaje de agrupación al que pertenecen los miembros de la Cruz Roja seccional Bucaramanga, 2020

Tal como lo evidencia la figura 1 la distribución de los participantes en la prueba en función al tipo de grupo al que pertenecen en la Cruz Roja es la siguiente: el 62,1% se encuentra en la agrupación denominada socorristas, lo que indica una mayor presencia de personas

voluntarias en este grupo en la institución; siguiendo con el 27,2 % perteneciente a la agrupación juventudes y el 10,7 % restante perteneciente a la agrupación Damas Grises.

Género

103 respuestas

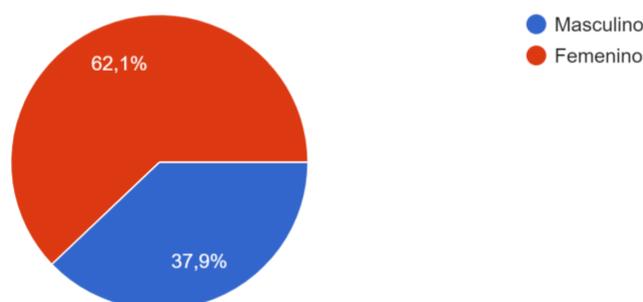


Figura 2. Porcentajes por género de los voluntarios adscritos a la Cruz Roja sede

Bucaramanga, 2020

Tal como lo evidencia la figura 2, de los 103 voluntarios encuestados, se encuentra que aproximadamente el 62% son mujeres y el otro 38% son hombres. Siendo así, las mujeres tienen mayor participación dentro del voluntariado.

Edad de los voluntarios

Tabla 1. Frecuencias de edades de datos agrupados

Clases	X	f	fr	F
15-30	22,5	45	0,43	45
30-45	37,5	34	0,33	79
45-60	52,5	17	0,16	96
60-75	67,5	7	0,06	103

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la tabla 1, se puede determinar que hay mayor asistencia de voluntarios con edades que oscilan entre 15 a 30 años, siendo 45 personas, continuando con el rango de edades que va desde los 30 a los 45 años donde se encuentran 34 personas, en el rango de 45 hasta 60 años, evidenciamos que la participación de los voluntarios va disminuyendo

considerablemente, como también se observa dicha disminución en personas adultas mayores en rango de edad de 60 a 74 años presentando una participación mínima.

Tiempo que lleva en la cruz roja como voluntario

103 respuestas

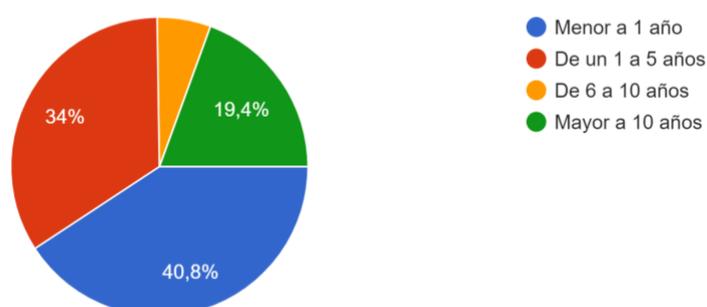


Figura 3. Tiempo que lleva en la Cruz Roja como voluntario (a)

Una característica de las variables sociodemográficas es el tiempo que lleva la persona en la Cruz Roja como voluntario, con base en la figura 2 se puede decir que se ha encontrado un porcentaje del 40,8 % (42) correspondiente a menos de un año de asistir como voluntario, contra un 34% (35) que llevan de 1 a 5 años. Se pudo observar que las personas que han asistido en un periodo entre 6 a 10 o años están estimadas con un 19,4 % (20) las cuales han prestado servicio como voluntario en un periodo de tiempo prolongado. De esto podemos concluir que el porcentaje más alto que se evidencia es de voluntarios que llevan menos de un año asistiendo a la institución.

Razón principal para continuar siendo voluntario



Figura 4. Porcentaje de razones principales que los voluntarios escogen para continuar con su voluntariado.

Teniendo en cuenta las razones principales que refieren los voluntarios para continuar en la institución en la figura 4. se evidencia que un 39% refiere la creación de lazos con la comunidad y las relaciones con sus amigos, el 28% continúa dentro del voluntariado para sentirse útil y un 14% refiere la importancia del servicio, un 13% continúa asistiendo por la ayuda que le puede brindar a la comunidad y, por último, en un menor porcentaje, con un 4% los voluntarios continúan asistiendo para pasarla bien y un 2% para adquirir nuevos conocimientos.

Ocupación

103 respuestas



Figura 5. Porcentaje según la ocupación de los voluntarios de la Cruz Roja 2020.

Al hacer referencia a la ocupación de los voluntarios encuestados, el 39,8% son estudiantes, el 36,9 % se identifican como profesional empleado; con el 5,8 % se encuentran las personas pensionadas y con el mismo porcentaje las personas desempleadas, con el 2,9% las amas de casa y con el 1,9 % se encuentran las personas independientes; por último con el 1% se encontraron: empresarios, ingenieros especialistas en salud ocupacional, empleados, independientes, empresas de comercio, estudiantes y trabajadores.

Nivel socioeconómico

103 respuestas

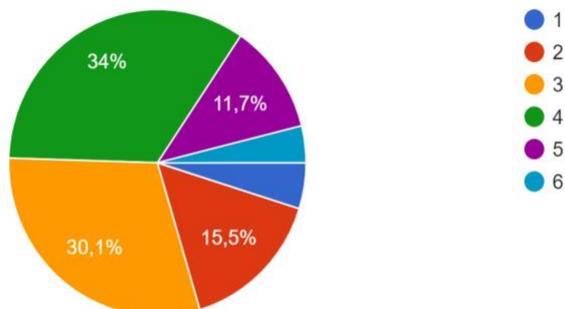


Figura 6. Porcentaje según el Nivel socioeconómico del voluntariado de la Cruz Roja 2020.

En cuanto al nivel socioeconómico se puede observar que el porcentaje más alto de voluntarios pertenecen a los estratos 3 y 4 con un 30,1% y un 34% respectivamente, continuando con el 15,5% en el estrato 2; un 11,7% perteneciente al estrato 5, un 4,9% en el estrato 1 y por último el 3,9% perteneciente al estrato 6.

¿Tiene familiares voluntarios en la cruz roja?

103 respuestas

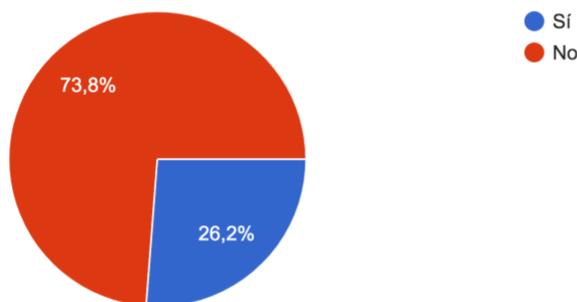


Figura 7. Porcentaje de voluntarios con Familiares que también son voluntarios de la Cruz Roja 2020.

En el análisis de los datos sociodemográficos, se puede observar que el 73,8% de la población refiere no tener familiares voluntarios dentro de la Cruz Roja y el 26,2% restante afirma que si tiene familiares voluntarios dentro de la institución.

Para cerrar el análisis de los datos sociodemográficos, se llevó a cabo el contraste de información obtenida entre uno de los datos sociodemográficos específicamente el género, con el tema principal de la investigación la motivación, en donde se pudo observar que hay menor afluencia o poco flujo por parte del personal voluntario de género masculino ante la asistencia a las diferentes actividades realizadas en el plantel.

Análisis de los resultados en cuanto al Cuestionario de Motivación

Se da inicio al análisis de los resultados obtenidos por el cuestionario de motivación, representados por medio de tablas; el cual, tiene como objetivo la identificación de las variables motivacionales que llevan al individuo a ser voluntario de la Cruz Roja seccional Bucaramanga y permanecer dentro de esta. Dichas preguntas serán agrupadas en seis dimensiones para su mejor interpretación.

Tabla 2. *Dimensión Protección*

Nº	Afirmación	\bar{X}	Me	Mo
7	Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo	5,08	6	7
9	Con el voluntariado me siento menos solo	4,81	5	7
11	Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado que otros	3,50	3	1
20	El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales	3,84	4	4
24	El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas	2,83	2	1

Teniendo en cuenta la dimensión protección personal o autoayuda, la cual agrupa los motivos que relacionan el ejercicio del voluntariado con la reducción o desaparición de sentimientos desagradables se puede afirmar que los voluntarios se motivan en mayor medida porque por muy mal que se sientan, el voluntariado les ayuda a olvidarlo, es decir que el

voluntariado mejora el ánimo de los asistentes. Por otro lado, los voluntarios no creen que mediante el voluntariado dejen de sentirse culpables por ser más afortunado que otros y tampoco ven en él una forma de huir a sus problemas.

Tabla 3. *Dimensión Valores*

Nº	Afirmación	\bar{X}	Me	Mo
3	Estoy preocupado por aquellos que son menos afortunados que yo	5,99	7	7
8	Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando	6,53	7	7
16	Siento compasión por la gente que sufre necesidades	5,88	7	7
19	Siento que es importante ayudar a otros	6,86	7	7
22	Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	6,12	7	7

Con relación a la dimensión de valores la cual se centra en el altruismo, conductas solidarias y prácticas humanitarias, se puede afirmar que los voluntarios se motivan porque sienten que es importante ayudar a otros y les genera interés el grupo al cual brindan ayuda

Tabla 4. *Dimensión Carrera*

Nº	Afirmación	\bar{X}	Me	Mo
1	El voluntariado puede facilitar el encontrar un puesto de trabajo	3,81	4	4
10	Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios	4,69	5	4
15	El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales	5,37	6	7
21	El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión	4,35	5	7
28	La experiencia voluntaria mejorará mi curriculum	4,85	5	7

Según la dimensión de carrera, que se centra en la mejora de habilidades y oportunidades para trabajar profesionalmente en el ámbito de servicios de bienestar social, se puede afirmar que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque con las actividades realizadas pueden explorar diferentes opciones profesionales. Es importante aclarar que los resultados en esta

dimensión no fueron muy altos, indicando que para ellos es una dimensión poco significativa en la orientación motivacional.

Tabla 5. *Dimensión Social*

Nº	Afirmación	\bar{X}	Me	Mo
2	Tengo amigos que son voluntarios	5,92	7	7
4	La gente cercana a mí quiere que sea voluntario	5,08	6	7
6	La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad	5,41	6	7
17	Otras personas a las que estoy próxima dan un alto valor al servicio a la comunidad	5,50	6	7
23	El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor	5,10	5	7

Con relación a la dimensión social, la cual abarca motivos relacionados con el hecho de compartir la actividad voluntaria con los amigos y desarrollar actividades reconocidas y valoradas positivamente por el conjunto de la sociedad, se puede afirmar que los voluntarios se motivan porque tienen amigos que son voluntarios.

Tabla 6. *Dimensión Comprensión*

Nº	Afirmación	\bar{X}	Me	Mo
12	Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando	6,40	7	7
14	El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas	6,38	7	7
18	El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa	6,54	7	7
25	Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas	6,44	7	7
30	Puedo ayudarme a conocer mis propias fuerzas	6,38	7	7

Teniendo en cuenta la dimensión comprensión, dentro de la cual se evidencian factores asociados con el aprendizaje de experiencias nuevas y oportunidades de desarrollo, se puede afirmar que los voluntarios se motivan porque el voluntariado permite el aprendizaje a través de la experiencia directa.

Tabla 7. *Dimensión Mejora*

N°	Afirmación	\bar{x}	Me	Mo
5	El voluntariado me hace sentir importante	5,37	6	7
13	El voluntariado incrementa mi autoestima	5,18	6	7
26	El voluntariado me hace sentir necesario/a	4,90	5	7
27	El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo	5,56	6	7
29	El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos	5,65	6	7

Con relación a la dimensión mejora de la autoestima, la cual se relaciona con el desarrollo de sentimientos de bienestar psicológico y fortalecimiento del yo al sentir que la actividad voluntaria es importante, según este se puede afirmar que para los voluntarios el voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.

Tabla 8. *Análisis por dimensiones*

Dimensión	\bar{x}	Me	Mo
Protección	4,01	4	7
Valores	6,28	7	7
Carrera	4,61	5	7
Social	5,40	6	7
Comprensión	6,43	7	7
Mejora	5,33	6	7

Teniendo en cuenta las seis dimensiones, se puede afirmar, que los voluntarios se motivan en su mayoría por los factores que componen las dimensiones comprensión, valores y social, anteriormente descritas. Así mismo, las dimensiones menos puntuadas serían la dimensión mejora, la dimensión carrera y, por último, la dimensión protección.

Discusión

Teniendo en cuenta el objetivo principal de la investigación, el cual es caracterizar el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja, se logró identificar información sociodemográfica y diferentes variables motivacionales, que permiten confrontar la información demostrada en la sección de resultados.

Entre las variables sociodemográficas se encuentra la edad, el nivel socioeconómico, el género, la ocupación, entre otras las cuales influyen de una u otra manera en la inscripción y permanencia del voluntario dentro de la institución. Gerard asegura que *“según algunos estudios la persona que comúnmente se ofrece como voluntario es de mediana edad, nivel socioeconómico medio, mujer, casada y con educación secundaria”* (Gerard 1985; Hettman y Jenkins 1990; citados en Thoits y Hewitt, 2001), lo cual, en contraste con el presente estudio, se encontraron voluntarios con edades entre los 15 y 30 años, con un nivel económico medio y medio bajo, de género femenino y estudiantes o profesionales con empleo, en su gran mayoría.

De igual manera, se halló en la investigación que gran parte de los voluntarios llevan entre 1 mes y 5 años perteneciendo a la institución y una minoría de ellos pertenecen a esta hace 6 o más años, en similitud con los resultados de las variables investigativas, se encontró un estudio denominado *“Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado”* en el cual fueron analizadas variables tales como el sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, estado civil, ideología política e ingresos familiares mensuales neto, dentro del cual se determina que a mayor edad de los voluntarios, mayor tiempo de permanencia en la institución siendo ésta una semejanza encontradas con la presente investigación.

Clary y otros investigadores, explican la motivación del voluntario desde un enfoque funcional, según el cual, *“las personas se hacen voluntarias y se mantienen en esta tarea por razones diferentes que satisfacen diversas funciones psicológicas”* (Clary, Snyder y Ridge, 1992; Clary, et al., 1994; Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, y Miene, 1998).

“La idea subyacente que defiende este enfoque es que las personas pueden llevar a cabo acciones semejantes para satisfacer motivos muy dispares” (Clary y Snyder, 1991) a partir de esto, en afinidad con la investigación mediante el test de motivación aplicado, el cual integra las variables en seis dimensiones que responden a diversos tipos de motivación y satisfacción con lo cual se encontraron como principales motivos que tienen los voluntarios para permanecer en la institución: el interés por los grupos a los cuales se brinda ayuda, el aprendizaje sobre la causa por la cual se trabaja, el aprendizaje a través de la experiencia, la ayuda a los demás y el trabajo con diversos tipos de personas. El estudio denominado “*Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado*”, describe que los motivos para que las personas permanezcan dentro del voluntariado están relacionado con “*hacer algo útil*” a mayor edad, mientras que a menor edad se relaciona con la “*diversión*”, lo cual tiene relación con las razones principales para continuar dentro del voluntariado en la presente investigación siendo éstas la creación de lazos con la comunidad y sentirse útil, variables ubicadas dentro de la dimensión de mejora.

Así mismo, otro estudio denominado “*El voluntariado de la Cruz Roja Colombiana, seccional Boyacá como constructor de capital social*” llevado a cabo por Alex Vladimir Murcia Jurado en el año 2014, en el cual se encuentran y se describen como motivos principales para permanecer en el voluntariado: trabajar con la comunidad, seguir aprendiendo y formarse como personas, entre otras; la afinidad encontrada entre dicho estudio y la presente investigación, es que los motivos principales hallados para permanecer en el voluntariado son el trabajo con la comunidad o prestar un servicio a esta.

Algunas investigaciones y autores abordan como tema de estudio la motivación, dentro de la cual se identifican y relacionan variables que influyen a la hora de motivar a la persona a ser voluntario o a realizar acciones de voluntariado; al enlazar dichas variables con el presente foco de investigación descrito como “lo que motiva al voluntario”, se contrasta con la teoría de

la jerarquía de las necesidades, establecida por el psicólogo y psiquiatra Abraham Maslow, la cual está sujeta a diversos autores quienes abordan dicho tema de distinta manera, como lo concibe López (2005), quien relaciona la motivación con su teoría principal descrita a continuación:

“La motivación humana está basada en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), e identifica una jerarquía de cinco necesidades, siendo estas: Las fisiológicas, de seguridad, pertenencia, de estima y de autorrealización”. (López, 2005).

Basado en lo descrito por López, se puede relacionar la presente investigación con variables motivacionales encontradas en la dimensión mejora dentro de las cuales predomina el incremento de la autoestima y la necesidad de sentirse útil. A causa de esto se puede decir que la motivación humana busca satisfacer sus necesidades, lo cual se puede lograr a través del servicio en el voluntariado que genera a su vez una sensación de bienestar propio.

Conclusiones

La motivación en cuanto a la permanencia de los voluntarios dentro de la institución es ha tenido un abordaje de estudio amplio. Ahora bien, partiendo de las preguntas de investigación ¿Cuál es el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga? y ¿Cuáles son los factores que se relacionan con la permanencia dentro del voluntariado? se estableció el objetivo principal de la investigación el cual fue el Caracterizar el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja.

Para dar respuesta al objetivo general, se halló como caracterización del perfil del voluntario, que los estratos 3 y 4 presentan mayor participación, de igual manera sucede con el género femenino, el cual presenta mayor asistencia a actividades. Se evidenció a través del análisis de cada dimensión que los factores más influyentes en la motivación son los que componen las dimensiones: comprensión (factores asociados con el aprendizaje de experiencias nuevas), valores (altruismo, conductas solidarias y prácticas humanitarias) y social (motivos relacionados con el hecho de compartir la actividad voluntaria con amigos).

Todo estudio presenta de una u otra manera limitaciones y este no es la excepción teniendo en cuenta que fue necesario realizar la aplicación de las encuestas investigativas de forma virtual, debido a que no hay una constante participación por parte de los voluntarios a los encuentros o reuniones de la institución, esta modalidad de aplicación para el instrumento genera la posibilidad de que los participantes hayan presentado algún tipo de duda, en el momento de dar respuesta a alguna pregunta y no se haya podido dar solución a la misma.

Recomendaciones

Partiendo de los resultados obtenidos y su debido análisis, se recomienda a la institución trabajar e intervenir con mayor profundidad las áreas que obtuvieron una baja puntuación, en las que se encuentran las dimensiones carrera y protección, así mismo, se sugiere que los voluntarios sean incentivados con actividades que ayuden a la creación o ampliación de los lazos con sus compañeros, siendo ésta una de las principales motivaciones para asistir. De igual manera, se aconseja a la institución fomentar la creación de actividades o replanteamiento de estas, para fortalecer la relación entre los adscritos y las comunidades a las cuales se presta servicio alguno para así lograr una mayor conexión con estas y una mayor asistencia cuando sea necesaria.

Por otra parte, con los resultados obtenidos en la investigación se pudo determinar menor participación por parte del género masculino, para lo cual se deben implementar estrategias con las que se pueda aumentar dicha participación, siendo esta población de gran importancia para el servicio del voluntariado en la Cruz Roja. Se plantea, así mismo, una realización de estrategias para fomentar las fortalezas encontradas creando así mayor número de reconocimientos e incentivos a los grupos o personas que presentan mayor afluencia en asistencia.

Finalmente, es relevante contar dentro de la institución con diversas actividades de interés para los voluntarios como lo son las capacitaciones, acompañamientos y certificados de haber asistido a alguna emergencia que sucedió o pertenecido a dicha institución. Se sugiere esto a partir de lo hallado dentro de nuestra investigación.

Con el fin de mejorar los procesos alcanzados dentro de la institución, a partir de lo encontrado, como investigadores recomendamos algunos temas que pueden ser indagados, con el propósito de seguir mejorando, por lo cual, llevamos a cabo planteamiento de las siguientes preguntas: ¿Qué tanta influencia tiene la familia al momento de decidir pertenecer a un grupo

de voluntarios?, ¿De qué manera el voluntariado contribuye al desarrollo de competencias ciudadanas globalmente?, ¿Qué dificultades presentan los voluntarios en su quehacer?, ¿Qué repercusiones tiene el voluntariado en la construcción del yo?.

Referencias

- Angarita, J. R. (2007). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de *Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Arias, B., Boni Aristizábal, A., Ortega, M. L., & Rosado, I. (2015). *El voluntariado transforma si sabemos cómo*.
- Bar-Tal, D. y Raviv, A. (1982) *A cognitive-learning model of helping behavior development: posible implications and applications*. En N. Eisenberg (Ed.) *The Development of Prosocial Behavior*. Nueva York: Academic Press.
- Batson, C. y Powell, A. (2003) *Altruism and prosocial behavior*. En M. Theodore (Ed.) and L. Melvin (Ed.) *Handbook of Psychology: Personality and Social Psychology*, (5). Nueva York: John Wiley y Sons, Inc. XIX.
- Bojórquez Santiago, L. (2017). *Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca*. *Poiésis*, (33), 27-45. Recuperado de: <https://doi.org/10.21501/16920945.2494>. [file:///D:/Downloads/2494-9679-2-PB%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/2494-9679-2-PB%20(3).pdf).
- Cabrera Darias M; Marrero Quevedo R.J (2015). *Motives, personality and subjective well-being in volunteering*. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 31(3), 791-801. Recuperado de : <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921> / http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000300005
- Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo*. *ReiDoCrea*, 7, 85-91. Recuperado de <https://www.ugr.es/~reidocrea/7-8.pdf>
- Carlo, G., Eisenberg, N., Troyer, D., Switzer, G. & Speer, A.L. (1991). *The altruistic personality: In what contexts is it apparent?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, pp. 450-458.

- Castaño, E. F., & del Barco, B. L. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of psychology and psychological therapy*, 10(2), 245-257.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. L. (2010). “Motivos *del voluntariado: categorización de las motivaciones de los voluntarios mediante pregunta abierta*”. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 213-222. Recopilado en <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v19n3/v19n3a02.pdf>
- Clary, G y Snyder, M. (1991).“ *A Functional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior. The Case of Volunteerism. Prosocial Behavior. Review of Personality and Social Psychology*”, 12, 119-148.
- Clary, E. G., Snyder, M., y Ridge, R. (1992). *Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers*. *Nonprofit Management y Leadership*, 2, 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., y Ridge, R. (1992). *Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers*. *Nonprofit Management y Leadership*, 2, 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. A., y Miene, P. K. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P.K., y Haugen, J. A. (1994).*Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism*. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149.
- Cuervo, G. M., & López, C. I. Z. (2005). *El taller: una estrategia para la normalización de términos y conceptos en un trabajo terminológico*. *Análisis*, 6(1), 25-35.

Cruz Roja Colombiana <http://www.cruzrojacolombiana.org/centro-de-informacion/qué-significa-ser-voluntario-de-la-cruz-roja-colombiana>

Dávila de León, M; Chacón Fuertes, F. (2005). *Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado* *Papeles del Psicólogo*, vol. 25, núm. 89, pp. 44-57 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808907.pdf>.

De Colombia, C. P. (1991). *Constitución política de Colombia*. Bogotá, Colombia: Leyer.

Fuentes, M.J. (1990) *Análisis de las variables afectivas que mediatizan la conducta prosocial de ayuda en adolescentes*. *Revista de Psicología Social*, 5(2,3), 237-248.

Fuertes, F. C. (2003). *Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONG's*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 159-179.

Función pública <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4446>

García Jaramillo, M. A. (2012). *Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia*. (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín).

García, M. (2012). *Aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado a los voluntarios en Colombia. Tesis de maestría. (Ingeniería Administrativa)*. Universidad Nacional de Colombia, Medellín. Disponible en Internet. 2012.

Gidron, B. (1985). *Prediction of retention and turnover among service volunteer workers*. *Journal of Social Service Research*, 8 (1), 1-16. Gillespie, D.F. y King, A.E.O. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12, 798-816.

Gidron, B. (1985). *Prediction of retention and turnover among service volunteer workers*. *Journal of Social Service Research*, 8 (1), 1-16. Gillespie, D.F. y King, A.E.O. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12, 798-816.

González Portal, M^a D. (1992) *Conducta Prosocial: Evaluación e Intervención*. Ed. Morata.

- González L, Leiva Y, Sepúlveda A, Vega C. (2004). “*Factores psicológicos asociados a la permanencia y compromiso del voluntario*”. Chile. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/264/26413203.pdf>.
- Guardiola, M. Dieguez, A. (1999). “*Voluntariado y acción social*”. Argentina. Disponible en <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000214.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://drive.google.com/file/d/1bNNUkPHAYkGBP6yPtodz-YqSFyU-svmJ/view?ts=5d51c144>.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. (p80). <https://drive.google.com/file/d/1bNNUkPHAYkGBP6yPtodz-YqSFyU-svmJ/view?ts=5d51c144>.
- Hernández, O., & Espada, J., & Guillén, A. (2016). *Relación entre conducta prosocial, resolución de problemas y consumo de drogas en adolescentes*. *Anales de Psicología*, 32 (2), 609-616.
- Hernández, G. (2013). *El consentimiento informado en psicología, una reflexión personal*. Disponible en http://tribunales.colpsic.com/tribunales_reflex_archivos/DOC_EL_CONSENTIMIENTO.pdf.
- Hernández, Sampieri (2010). *Metodología de la investigación, quinta edición* Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1bNNUkPHAYkGBP6yPtodz-YqSFyU-svmJ/view?ts=5d51c144>.
- Inglés, Cándido J., et al. *Conducta prosocial y motivación académica en estudiantes españoles de Educación Secundaria Obligatoria*. *Universitas Psychologica*. Vol. 10(2), 2011, Red Universitas Psychologica, 2011. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/unabsp/detail.action?docID=3202666>.
- Latané, B. & Darley, J. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* Nueva York: E. U.: Appleton Century Crofts.

- López Muñoz, I. C. (2017). *El voluntariado como puente de transformación social, gerencia social y desarrollo: guía práctica: caso Voluntariado EAFIT Social*. (Master's thesis, Universidad EAFIT).
- López, S. (2005). *Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca, México*. Recopilado en Poises. file:///D:/Downloads/2494-9679-2-PB%20(3).pdf%20%20%20.
- López, F (1994). *Para comprender la conducta altruista*. Editorial Verbo Divino, Navarra.
- Meurant, J. (1986). *El servicio voluntario de la Cruz Roja en la sociedad de hoy*. Madrid: Compañía de Impresores Reunidos
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. *Neiva-Colombia: Universidad Surcolombiana*.
- Muñoz, E. C., Frade, I. E., Paredes, G. D., & García, R. A. (2018). *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo*. Recuperado de REiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa, 7.
- Murcia Jurado, A. V. (2014). *El voluntariado de la Cruz Roja Colombiana, seccional Boyacá, como constructor de capital social*. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/44
- Ortega, G. P., Jaramillo, M. A. G., & Atehortúa, L. Y. S. (2012). *La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia*. Entramado, 8(2), 50-63.
- Pilliavin, I., Rodin, J. y Pilliavin, J. (1969) *Good samaritanism: An underground phenomenon?*. Journal of Personality and Social Psychology, 13, 289-299.
- Roche, R. (1995) *Psicología y Educación para la Prosocialidad*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.
- Ruiz Olivares, R. (2006). *Estudio e intervención en la conducta prosocial-altruista*.
- Rushton, J. (1982) *Social learning theory and the development of prosocial behaviour*. En N. Eisenberg (Ed.) *The Development of Prosocial Behavior*, Nueva York: Academic Press.

- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F: McGrawHill
- Sandín, B., & Chorot, P. (2003). *Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar*. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 8(1), 39-53.
- Social, C. D. (2004). *Voluntariado juvenil y servicio cívico en América Latina y el Caribe: Una posible estrategia del desarrollo económico y social*.
- Staub, E. (1980). *Positive social behavior and morality: Socialization and Development* (Vol. II). Nueva York: Academic Press.
- Thoits, P. y Hewitt, L. (2001) *Volunteer work and well-being*. *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (June). 115 – 131. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26413203.pdf>
- Valencia Rodríguez, L y Velandia Morales, A. (2013). *Percepciones y motivaciones sobre el voluntariado*. *Eleuthera*, 9(2), 116. Recuperado en http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera9_8.pdf
- Yubero, S., & Larrañaga, E. (2002). *Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de ayuda vs. altruismo*. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (9), 27-39.

Anexos

Anexo 1. Escala de Clary et al. (1998), traducción de la escala realizada por Chacón y Dávila (2001).

Rodee con un círculo la opción que mejor exprese su postura desde 1 -Totalmente en desacuerdo- hasta 7 -Totalmente de acuerdo-.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo			
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2. Tengo amigos que son voluntarios	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy preocupado/a por aquellos que son menos afortunados que yo	1	2	3	4	5	6	7
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a	1	2	3	4	5	6	7
5. El voluntariado me hace sentir importante	1	2	3	4	5	6	7
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad	1	2	3	4	5	6	7

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo	1	2	3	4	5	6	7
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando	1	2	3	4	5	6	7
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a	1	2	3	4	5	6	7
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios	1	2	3	4	5	6	7
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros	1	2	3	4	5	6	7
12. Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando	1	2	3	4	5	6	7
13. El voluntariado incrementa mi autoestima	1	2	3	4	5	6	7
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas	1	2	3	4	5	6	7
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales	1	2	3	4	5	6	7
16. Siento compasión por la gente que sufre necesidades	1	2	3	4	5	6	7
17. Otras personas a las que estoy próxima dan un alto valor al servicio a la comunidad	1	2	3	4	5	6	7

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa	1	2	3	4	5	6	7
19. Siento que es importante ayudar a otros	1	2	3	4	5	6	7
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales	1	2	3	4	5	6	7
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión	1	2	3	4	5	6	7
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	1	2	3	4	5	6	7
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor	1	2	3	4	5	6	7
24. El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas	1	2	3	4	5	6	7
25. Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas	1	2	3	4	5	6	7
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a	1	2	3	4	5	6	7
27. El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo/a	1	2	3	4	5	6	7
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum	1	2	3	4	5	6	7
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos	1	2	3	4	5	6	7
30. Puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 2. Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en el estudio sobre el perfil motivacional de los voluntarios de la Cruz Roja de Bucaramanga. El objetivo del estudio tiene fines académicos y pretende identificar cuáles son las motivaciones de los integrantes de la Cruz Roja y que aspectos influyen en la permanencia de los voluntarios en la institución. Para esto deberás responder un cuestionario. Reconozco que la información dada será estrictamente confidencial. En caso de perjuicio o dudas al respecto puedo contactarme con Laura Amaya al correo: lamaya236@unab.edu.co este proyecto es una Colaboración interinstitucional entre la Unab, programa de psicología y la Cruz Roja, Bucaramanga.

Acepto

No Acepto