

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Ciencias Sociales



El perfil motivacional en jóvenes universitarios
en organizaciones de voluntariado de tipo social
en la ciudad de Guatemala

Trabajo de graduación presentado por:
María Paiz Larrave
para optar al grado académico de Licenciada en Psicología

Guatemala
2016

El perfil motivacional en jóvenes universitarios
de organizaciones de voluntariado de tipo social
en la ciudad de Guatemala

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Ciencias Sociales



El perfil motivacional en jóvenes universitarios
de organizaciones de voluntariado de tipo social
en la ciudad de Guatemala

Trabajo de graduación presentado por:
María Paiz Larrave
para optar al grado académico de Licenciada en Psicología

Guatemala
2016

Vo.Bo.:

(f) 
M. Sc. Pablo Barrientos Marroquín

Tribunal Examinador:

(f) 
M. Sc. Pablo Barrientos Marroquín

(f) 
M.A. María Alejandra Auyón

(f) 
M.A. Claudia Gabriela Castañeda

Fecha de aprobación: Guatemala 21 de enero de 2016

ÍNDICE

Capítulos	Página
Lista de figuras.....	vii
Lista de tablas.....	viii
RESUMEN.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES CONCEPTUALES.....	2
A. El voluntariado.....	2
B. El perfil del voluntario.....	4
C. El voluntariado universitario de América Latina.....	7
D. El voluntariado en Guatemala.....	8
1. El voluntariado universitario guatemalteco.....	12
2. El voluntariado de la Universidad del Valle de Guatemala.....	13
E. La motivación.....	15
1. Teorías de la motivación.....	15
2. La motivación del voluntariado.....	20
a. El Inventario de Funciones del Voluntariado.....	23
III. ESTUDIOS PREVIOS.....	27
IV. METODOLOGÍA.....	32
A. Pregunta de investigación.....	32
B. Objetivo general y específicos.....	32

1. Objetivo general.....	32
2. Objetivos específicos.....	32
C. Hipótesis.....	33
D. Participantes.....	35
1. Criterios de inclusión.....	35
2. Criterios de exclusión.....	36
E. Diseño de investigación.....	36
F. Variables de investigación.....	36
1. Definición de variable independiente.....	36
2. Definición de variables dependientes.....	36
G. Instrumento.....	39
H. Procedimiento.....	40
I. Estrategias de análisis de datos.....	42
J. Consideraciones éticas.....	43
K. Asesor del proyecto.....	43
V. RESULTADOS.....	44
VI. DISCUSIÓN.....	66
VII. CONCLUSIONES.....	76
VIII. RECOMENDACIONES.....	80
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
X. ANEXOS.....	92
A. Anexo 1.....	93

LISTA DE FIGURAS

Figuras

1. Características del voluntariado calificado.....	6
2. Tipos de actividades y organizaciones de voluntariado desarrolladas en Guatemala....	11
3. Distribución de frecuencias de sexo.....	48
4. Distribución de frecuencias de edad.....	48
5. Distribución de frecuencias de tiempo de permanencia.....	49
6. Distribución de frecuencias de la organización de voluntariado a la que pertenece.....	50
7. Comparación de medias de las escalas con sexo.....	52
8. Comparación de medias de las escalas con edad.....	54
9. Comparación de medias de las escalas con tiempo de permanencia.....	56
10. Comparación de medias de las escalas con la organización a la que pertenece.....	58

LISTA DE TABLAS

Tablas

1. Teoría de la motivación de Maslow.....	17
2. Definición conceptual de los factores motivacionales del IFV.....	37
3. Definición conceptual de los ítems de las variables dependientes del IFV.....	38
4. Valoración de puntajes totales de medias por escalas.....	39
5. Resumen de los estudios que utilizaron el IFV en distintos contextos.....	40
6. Estadísticos de fiabilidad de las escalas del estudio.....	46
7. Agrupaciones de los datos socio demográficos de los voluntarios.....	47
8. Estadísticos descriptivos de las escalas seis escalas: Protección, valores, carrera, social, comprensión y mejora.....	50
9. Estadísticos descriptivos de las escalas por sexo.....	51
10. Estadísticos descriptivos de las escalas por edad.....	53
11. Estadísticos descriptivos de las escalas por tiempo de permanencia.....	55
12. Estadísticos descriptivos de las escalas por organización a la que pertenece.....	57
13. Resultados prueba t Student.....	59
14. Correlación de las escalas con el sexo, edad y tiempo de permanencia.....	60
15. Tabla de normalidad para los factores motivacionales.....	61
16. Diferencias de medias entre escalas con distribución normal y la variable sexo.....	62
17. Diferencias de medias entre escalas con distribución anormal y la variable sexo.....	62

18. Diferencias de medias entre escalas con distribución normal y la variable edad.....	63
19. Diferencias de medias entre escalas con distribución anormal y la variable edad.....	63
20. Diferencias de medias entre escalas con distribución normal y la variable tiempo de permanencia.....	64
21. Diferencias de medias entre escalas con distribución anormal y la variable tiempo de permanencia.....	65

RESUMEN

El propósito de este estudio fue conocer los factores que motivan a los jóvenes universitarios de la ciudad de Guatemala que participan en actividades de voluntariado de tipo social, para ello se utilizó el Inventario de Funciones del Voluntariado (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, Miene, 1998), que se aplicó a 39 voluntarios pertenecientes a las organizaciones Enactus y Techo de la ciudad de Guatemala durante el ciclo académico 2014.

Se llevó a cabo un análisis utilizando el estadístico t de Student (t) para establecer si los seis factores del Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV) estaban presentes en el perfil del estudiante universitario voluntario de tipo social de la ciudad de Guatemala. El mismo permitió concluir que todos los factores se encontraban con una presencia significativa en la población seleccionada.

Se realizó un análisis de diferencias entre medias tomando como base los factores del IFV y como variables dependientes sexo, edad y tiempo de permanencia, para establecer si existían diferencias significativas de los factores motivacionales para cada condición. Se encontró que si existían diferencias significativas en función del sexo y del tiempo de permanencia.

Los resultados del estudio permiten concluir que el Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV) es una escala confiable para detectar los factores motivacionales en jóvenes estudiantes universitarios que pertenecen a organizaciones de voluntarios de tipo social en la ciudad de Guatemala. Los voluntarios se motivan principalmente porque tienen un interés humanitario por ayudar a otras personas, porque tienen la necesidad de adaptarse

a la norma social subjetiva, y porque tienen la necesidad de obtener beneficios para la carrera profesional.

Los hombres y mujeres se sienten motivados de forma distinta según los factores protección y mejora. Al incrementar la frecuencia de contacto de los voluntarios, o en ese caso el tiempo de permanencia, con las comunidades o personas en necesidad, los voluntarios tienden a darle un mayor valor al factor valores. La edad mostró no tener ninguna relación con los factores motivacionales de los voluntarios de tipo social de la ciudad de Guatemala.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este estudio fue analizar los factores que motivan a los estudiantes universitarios que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en la ciudad de Guatemala, a desarrollar actividades dentro de los grupos. Para esto se aplicó el Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV), propuesto por Clary, *et al.* (1998).

El IFV describe seis funciones principales en la motivación del voluntario: Valores (actuar acorde a las creencias profundamente arraigadas sobre la importancia de ayudar a los demás), aprendizaje (participar en actividades que satisfagan el deseo de aprender), carrera (buscar formas de explorar las oportunidades de empleo o avanzar en el ambiente de trabajo), social (conforme a la normativa social o de la influencia de otros significativos), estima (mejorar el sentido de estima de la persona) y protección (escapar de cualidades o sentimientos negativos).

El análisis de la motivación permite identificar y analizar los factores que generan motivación en la muestra de estudiantes universitarios que participaron en organizaciones de voluntariado de tipo social en la ciudad de Guatemala, inscritos en el ciclo académico 2014. De esta manera, se puede proponer un instrumento de identificación de candidatos potenciales con la presencia de los factores motivacionales, que sean de beneficio para identificar voluntarios con las características que la organización requiere, y como fin último lograr mecanismos más concretos, no sólo para la retención, sino para su consecución de los voluntarios.

II. ANTECEDENTES CONCEPTUALES

A. El voluntariado

El voluntariado existe en todas las sociedades del mundo. Los términos que lo definen y las formas de su expresión pueden variar según los distintos idiomas y culturas, pero los principios que lo inspiran son comunes y universales: un deseo de contribuir al bien común, libremente y con espíritu de solidaridad, sin esperar a cambio ninguna recompensa material (VNU, 2011).

De acuerdo al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2012: p.12), el voluntariado "constituye un mecanismo para la construcción y expansión de la ciudadanía de las y los jóvenes que no se reduce a una actividad altruista, aunque en la práctica subyacen en él valores de solidaridad y justicia".

Un joven voluntario puede ser un agente activo del desarrollo, generando a su vez cohesión social y lazos de pertenencia con su comunidad y en su país. El voluntariado es una expresión básica del comportamiento humano y surge de tradiciones profundamente arraigadas; en el corazón del voluntariado se encuentran las relaciones humanas y el potencial de éstas para mejorar el bienestar de las personas y las comunidades (PNUD, 2012).

Las oportunidades para que la gente participe en acciones voluntarias se han ampliado en los últimos años como resultado de la globalización, las nuevas tecnologías y las iniciativas relacionadas a la responsabilidad social empresarial del sector privado. Por

ejemplo, la aparición de las tecnologías de comunicación móvil y el voluntariado en línea, han supuesto la apertura del voluntariado a muchas más personas (VNU, 2011).

Chacón, Pérez, Flores y Vecina (2010) hacen ver cómo el fenómeno del voluntariado en los últimos años ha concitado un considerable interés desde la psicología social, debido a que el desarrollo de este tipo de conducta prosocial, ha mostrado una gran expansión. El crecimiento del voluntariado se refleja en las leyes, planes e incluso en códigos éticos, creados para su definición dentro de unos parámetros, ya que existen muchos tipos de voluntariado y en muy diversos campos.

La relación entre voluntariado y desarrollo social comienza a ganar centralidad en la agenda del desarrollo a partir de la Cumbre Social Mundial realizada en Copenhague, en marzo de 1995. La perspectiva emergente de voluntariado para el desarrollo social quedó definida según las siguientes premisas. En primer lugar, el voluntariado tiene un papel muy importante en el progreso de los países industrializados y en vías de desarrollo. El voluntariado también es un canal importante para que los ciudadanos participen activamente. Tanto a nivel nacional como internacional, el voluntariado no es una práctica común, y existe poca información sobre el fenómeno, no se ha analizado su alcance e impacto en la sociedad, y es escasamente reconocido y considerado. El voluntariado aporta una contribución económica significativa; contribuye al buen gobierno y al desarrollo; y coadyuva a la inclusión social de las poblaciones marginadas (Naciones Unidas, 1995).

En la Cumbre (1995) también se reconocen tres desafíos mayores del voluntariado para el desarrollo social, como la tendencia a la baja del voluntariado, fenómeno que algunos atribuyen al avance de la globalización y sus efectos en la reducción del

compromiso social y el ascenso del individualismo. La relación del voluntariado con el Estado, que debe ser de cooperación más no de reemplazo. La instrumentalización del voluntariado por el sector privado, que es el caso cuando las empresas se valen de él para mejorar su imagen y reputación (Naciones Unidas, 1995).

La contribución del voluntariado al desarrollo es particularmente significativa en el contexto de los medios de vida sostenibles y los conceptos utilitaristas del bienestar. En contra de la percepción popular, los pobres de ingresos participan en actividades de voluntariado en un porcentaje similar que las personas que no lo son. Al hacerlo, aportan sus activos (lo que incluye sus conocimientos, sus aptitudes y sus redes sociales) en su propio beneficio y en el de sus familias y comunidades (VNU, 2011).

B. El perfil del voluntario

De acuerdo a Vidal, Villa, Sureda, Simón, y Hernando (2006), toda organización de voluntariado deberá de pasar por una fase de definición, en dónde se incluyen todos aquellos aspectos que la organización debe considerar, en el proceso previo a reclutar y seleccionar a las personas voluntarias. El trabajo se debe centrar, más concretamente, en definir los perfiles. Dentro del cual se encuentra el perfil de la persona que se debe incorporar a la organización, es decir, un perfil general de los voluntarios de dicha entidad.

Es por esto que la política de captación o de reclutamiento, que se defina para la entidad voluntaria, supone detectar dónde se pueden encontrar el perfil definido y cuáles son los canales que se usarán para llegar a ellos, y al mismo tiempo establecer estrategias para la retención de este talento.

Se cree que el perfil social del voluntariado ha evolucionado en los últimos años. Se trata de nuevos perfiles emergentes y muy diversos; algunos de sus rasgos son: elevado nivel de preparación e información, trayectoria previa en más de una entidad, motivaciones y expectativas diversas, experiencia y competencias vitales ricas (mayores de 50 años), trayectorias vitales y profesionales más variadas y menos lineales que antes, mayor exigencia y capacidad crítica, ritmo de vida lleno de intereses y actividades que se deben compatibilizar (Vidal *et al.*, 2006, p.13).

Se trata de un perfil de voluntariado que cuenta con mayores conocimientos y experiencia (ya sea por personas de mayor edad o de jóvenes universitarios) y esto está provocando un cambio significativo. Paralelamente a la evolución de las organizaciones, se está avanzando hacia un voluntariado más profesional. Hay otros grupos que han empezado a incorporarse como voluntariado en las organizaciones: las mujeres de mediana edad se están involucrando progresivamente con voluntad de autorrealización personal, orientación al servicio. Existen también nuevas formas de voluntariado que se han empezado a trabajar en otros países, como el voluntariado en familia (Licha, 2009).

De acuerdo a Vidal *et al* (2006), el voluntariado calificado es uno de los perfiles con potencial de crecimiento en los próximos años. El voluntario calificado o con estudios superiores tomarán un rol muy importante en los próximos años, en el ámbito del voluntariado. Estos tienen ciertas características en común y rasgos que los hacen tener un aporte de suma importancia en su ámbito. Dichas características se describen a continuación. Dentro de la finalidad de analizar el perfil del voluntariado, está el valorar de dónde procede el voluntariado actual, listar posibles canales o fuentes de captación y

analizar las características particulares de cada uno de esos canales (tipo de público que los consulta, recursos necesarios para cada uno, funcionamiento y formato).

Figura 1

Características del voluntariado calificado



Fuente: elaboración propia basada en Vidal *et al.*, 2006

Se deberán entonces analizar diferentes espacios y perfiles de los voluntarios definidos previamente. Se deberá planificar posibles acciones de captación, como resultado

de los análisis y detallar los objetivos que se esperan mediante indicadores (número de voluntarios, tipologías o perfiles).

C. El voluntario universitario en América Latina

El voluntariado juvenil, en general, aparece como la opción que más sensibiliza a la población, la que mayor convocatoria posee y la que más moviliza a la juventud de la región. Esta asume diversos sentidos: intercambio, interacción, responsabilidad, reconocimiento, visibilidad, posibilidad de hacer efectiva una acción concreta, reivindicación y denuncia (Licha, 2009).

En la región, los jóvenes son protagonistas de algunas de las iniciativas más creativas y eficaces de mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades: comedores comunitarios, cooperativas de autoconstrucción, centros de apoyo escolar, alfabetización, reforestación. A través de tales acciones los jóvenes pueden participar en la implementación de políticas públicas ejerciendo protagonismo social (VNU, 2011).

Con su participación, los jóvenes pueden contribuir además con el desarrollo del capital social y la superación de la apatía política, fortaleciendo así la condición ciudadana y la democracia. El voluntariado podría verse como un medio para reducir exclusión y pobreza de la juventud, que permite una construcción social participativa, se orienta al bien común; profundiza la justicia y la democracia y estimula la ciudadanía, a través del aprendizaje democrático (Licha, 2009).

El perfil de los jóvenes voluntarios latinoamericanos está definido de acuerdo a la Organización de Naciones Unidas de Voluntariado (2011: p.122) por las siguientes características. La mayoría de las organizaciones voluntarias juveniles son organizaciones pequeñas, de menos de diez miembros activos y permanentes, mientras que las organizaciones grandes (más de treinta miembros) constituyen el 20% del total de las organizaciones en América Latina. Existe una mayor participación juvenil femenina (60%) y la presencia de voluntarios con un nivel educativo universitario es alta. El servicio voluntario universitario vincula a jóvenes universitarios con jóvenes de organizaciones comunitarias, a través de proyectos de aprendizaje-servicio.

Los problemas más comunes que enfrenta el voluntariado juvenil en la región son la escasa información sobre voluntariado, baja sostenibilidad de los proyectos por falta de recursos, limitado acceso a tecnologías de información, desconocimiento por parte de los medios de la cuestión social y su escasa contribución a la promoción del voluntariado, desprestigio y manipulación política de algunas organizaciones, escasa autonomía de las organizaciones, distorsión del voluntariado cuando pasa a ser entendido como trabajo gratuito por falta de normativa clara, poco conocimiento sobre el impacto del voluntariado, falta de definiciones y metodologías de trabajo comunes sobre voluntariado y ausencia de espacios comunes para intercambio de información y de experiencias (VNU, 2011: p.145).

D. El voluntariado en Guatemala

En Guatemala, solamente una pequeña proporción de las personas jóvenes accede a las oportunidades básicas del país. Los mayores niveles de exclusión de estas oportunidades se encuentran entre las juventudes rurales, indígenas, de los estratos bajos y las mujeres. Para

promover el desarrollo humano del país se necesita fortalecer el marco institucional de la juventud, asegurar el disfrute al derecho a la salud, ampliar las oportunidades de aprendizaje en la era tecnológica en la que vivimos, prevenir la violencia relacionada con la juventud, por medio de políticas integrales, y sobre todo, ampliar los espacios de participación política y social como son los espacios de voluntariado de acción social (VNU, 2011).

El informe Nacional de Desarrollo Humano 2011-2012 de las Naciones Unidas describe cómo las generaciones de jóvenes, según su situación inicial, constituyen una oportunidad para la transformación del país y el logro de mejores condiciones de vida y de convivencia social.

Existe la percepción errónea acerca de que la juventud guatemalteca no se ofrece como voluntaria. Por el contrario, en la encuesta del Programa Presidencial Escuelas Abiertas (2011) con más de 87,000 jóvenes, un 29.3% de los encuestados indicó que participa en una organización de voluntariado y un 10% refirió que participa en el Movimiento Guías y Scouts, que promueve el servicio o voluntariado (PNUD, 2012: p. 98).

En Guatemala, el Centro de Voluntariado Guatemalteco (CVG) es un espacio que busca afianzar y promover la cultura de voluntariado en el país. El CVG es un órgano rector de proyectos y actividades de voluntariado interinstitucional que incorpora un aproximado de 30 organizaciones dedicadas a actividades diversas. Existe como esfuerzo en Guatemala desde el año 2006.

Centra su actividad en la conformación de una red de organizaciones de voluntariado y en la promoción del movimiento voluntario nacional, a través de distintas actividades como la celebración del Día Global del Esfuerzo Voluntario Juvenil, la Feria del Voluntariado y el Día Internacional del Voluntariado, entre otras. Como aporte concreto al país, el CVG enfoca todas sus actividades en la promoción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En una encuesta a los miembros de las organizaciones (988 jóvenes) se obtuvieron algunos datos acerca del perfil del voluntario: la mayoría son mujeres (54%), no indígenas (96%), con predominio del grupo de edad comprendido entre los 15 y los 24 años (66%) (PNUD, 2012: p.98). La encuesta refleja que es una población, en su mayoría, de jóvenes mujeres no indígenas.

Los miembros de las organizaciones de la CVG con estudios universitarios ascienden a 76%, con formación en nivel medio tenemos un 22% y el 1% restante no posee estudios. Su integración a diversas actividades muestra el potencial del voluntariado en la construcción de generaciones de jóvenes, independientemente de su formación, como actores sociales del desarrollo, totalmente vinculados con la sociedad, identificados con una causa que no desaparece con su ciclo vital, sino que se fortalece (PNUD, 2012: p.99).

De este mismo grupo de jóvenes, el 77% manifestó que solo estudia, el 4% trabaja, el 18% estudia y trabaja y el 1% restante, ni estudia ni trabaja (PNUD, 2012: p.98). Los jóvenes, pese a tener ocupaciones diarias que absorben tiempo por estudio o trabajo, cuentan con una disposición a contribuir.

Los propios jóvenes hacen referencia a aspectos importantes relacionados con la dedicación de su tiempo para ayudar a otros, cambiar cosas que son importantes para ellos, vivir experiencias nuevas, conocer gente y divertirse. Es un vehículo valioso a través del cual los y las jóvenes acceden a la ciudadanía activa. Las organizaciones de voluntariado juvenil como *Un Techo para Mi País Guatemala*, *Fábrica de Sonrisas* y los programas de voluntarios universitarios han logrado visibilizar su esfuerzo en los medios de comunicación (PNUD, 2012: p.99).

La acción voluntaria es constante y comprometida, ya que la mayor parte de las y los encuestados manifestó tener entre 1 y 10 años de labores en el voluntariado. Las y los jóvenes participan en actividades diversas de construcción, cuidado de niños y ancianos, de animales, educación, salud, atención de emergencias. El voluntariado es motivado por una vocación de servicio y de participación ciudadana. La necesidad de ayudar al otro y de conocer mejor y transformar la realidad que los rodea son las principales motivaciones para convertirse en voluntario(a), por lo que es una actividad que fortalece la participación social de los jóvenes y los inserta en la dinámica de desarrollo colectivo de una forma duradera (PNUD, 2012: p.97).

Figura 2

Tipos de actividades y organizaciones de voluntariado desarrolladas en Guatemala

Asistencia humanitaria	Salud	Defensa de causas sociales
<ul style="list-style-type: none"> •Camino Seguro •Asociación HANDS de Guatemala, •El programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) Guatemala •Voluntariado del Sistema CONRED •The Hope Project 	<ul style="list-style-type: none"> •Organización Guatemalteca de Ayuda Contra el Cáncer (OGACC) •Fundación Red de Sobrevivientes de Cáncer •FUNDAL, Fundación Guatemalteca para Niños con Sordoceguera Alex, •Asociación Lirios por una Vida Llena de Tolerancia y Conocimiento Hacia la Epilepsia, •Fábrica de Sonrisas •Operación Sonrisa Guatemala 	<ul style="list-style-type: none"> •Organicemos un Mundo Mejor •Mascotas Terapeutas •Asociación Paz Joven Guatemala •Movimiento Cuarto Mundo Guatemala •Animal Aware •Nueva Acrópolis •Voluntariado por el Centro Histórico de la Municipalidad de Guatemala
Voluntariado profesional	Formación de valores	Erradicación de pobreza
<ul style="list-style-type: none"> •Programa Oficial de Voluntariado de la Universidad de San Carlos de Guatemala - VOLUSAC, •FreedomGuatemala •Voluntaria Universidad Rafael Landívar 	<ul style="list-style-type: none"> •YoA+ •Red Ciudadana •Jóvenes por Guatemala •Asociación de Scouts de Guatemala •Asociación Nacional de Muchachas Guías •JuvenTud 	<ul style="list-style-type: none"> •Asociación para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ADINA) •ASOCIACION CASA DEL ALFARERO •Enactus Guatemala
Desarrollo artístico	Educación	Construcción de viviendas
<ul style="list-style-type: none"> •Cromos Leon •Cuenta 	<ul style="list-style-type: none"> •AIESEC en Guatemala 	<ul style="list-style-type: none"> •Fundación Hábitat para la Humanidad Guatemala •TECHO - Guatemala

Fuente: elaboración propia basada en CVG, 2015

1. El voluntariado universitario guatemalteco. La participación de jóvenes en organizaciones y espacios sociales constituye un medio para manifestar posiciones, aptitudes y capacidades sociales; para trabajar por el bienestar de colectivos y por el desarrollo de la comunidad y su país (VNU, 2011). Dentro las formas de expresión de este manifiesto se incluyen el asociativismo y el voluntariado.

Según el Informe presentado por la organización de Voluntariado de Naciones Unidas (2011: p.47) "la juventud guatemalteca es innovadora en sus formas de participación social y política: en la actualidad se orientan por los imperativos de la ecología, del multiculturalismo, los derechos humanos y la democracia".

Las nuevas generaciones entienden los desafíos del país desde otra perspectiva, por lo que su inclusión en la sociedad representa una especial colaboración en el esfuerzo de desarrollo que debe hacer la sociedad guatemalteca en su conjunto. De ahí que se conozcan, entre otras, dos formas de participación social: el asociacionismo, también llamado asociativismo, y el voluntariado. El voluntariado vendría a ser una modalidad de organización orientada al bien común de la comunidad en que se actúa.

Tal como se menciona anteriormente, en la encuesta realizada por el CVG dentro del Informe Anual de Desarrollo Humano por la VNU (2011: p.113), de una muestra de 988 jóvenes voluntarios guatemaltecos encuestados, un 76% son estudiantes universitarios. Es un número bastante reducido, si lo comparamos con el 3% de la población guatemalteca que tiene acceso a educación superior.

2. El voluntariado de la Universidad del Valle de Guatemala. El Colegio Universitario y Asuntos Estudiantiles coordina el área de Vida Estudiantil, el cual procura el bienestar estudiantil desarrollando actividades extracurriculares que contribuyen y complementan la formación de los estudiantes. Vida Estudiantil busca fortalecer la identidad delvalleriana, siendo el vínculo entre autoridades y estudiantes (UVG, 2015).

Dentro del área se encuentra: Deportes y Recreación, Arte y Cultura y Asociaciones, Clubes y Voluntariado. Asociaciones, Clubes y Voluntariado Descripción es la unidad de la Coordinación de Vida Estudiantil, que facilita la creación de grupos estudiantiles (Asociaciones, Clubes y Agrupaciones) que promuevan en los educandos el liderazgo, el arte, el deporte, el espíritu de voluntariado y la proyección social. También es la encargada de gestionar y coordinar el diálogo entre estudiantes y autoridades académicas (UVG, 2015).

En el proceso del fortalecimiento de estos grupos estudiantiles, la oficina planifica y ejecuta el proceso de elección y juramentación de los mismos, apoya las actividades que llevan a cabo y brinda seguimiento a sus planes de trabajo anuales. Esta apoya en organizar actividades de las Asociaciones, Clubes y Agrupaciones de Estudiantes, brinda asistencia y divulgación de las actividades, coordina las Elecciones Estudiantiles de cada año, brinda inducción y motivación para los nuevos dirigentes, da seguimiento a los planes de trabajo, y crea actividades que coadyuven a la formación de los estudiantes de una manera diferente (UVG, 2015).

La Licenciada España, miembro de la unidad de Asociaciones, Clubes y Voluntariado de la Universidad del Valle de Guatemala, menciona que todos los departamentos estudiantiles pertenecientes a la UVG cuentan con la participación de una Asociación. Dentro de estos se puede mencionar la participación de las siguientes: Asociación de Estudiantes de la Universidad del Valle (AEUVG), Asociación de Estudiantes de Ciencias Sociales (AECCSSE), Asociación de Estudiantes de Ingeniería Civil (AEIC), Asociación de Estudiantes de Ingeniería Industrial (AEII), entre otros (España, comunicación personal, 20 de febrero de 2014).

Por otro lado, se cuenta con la participación de los siguientes Clubes Estudiantiles: Club de Arte UVG, Club de Baloncesto UVG, Club de Cine UVG, Club de Danza UVG, Club de Gamers, Club de Teatro, Club de Literatura, entre otros. El Club de Ayuda Social UVG se formó hace unos años, con el objetivo de promover la responsabilidad social en el estudiantado delvalleriano, por medio de la implementación de proyectos auto sostenibles, a largo plazo, de ayuda social. Sin embargo, no se cuenta actualmente activo, por lo que, dentro de los objetivos de la Coordinación de Vida Estudiantil, se encuentra reactivarlo y formar un grupo de voluntariados sociales en la UVG (M. España, comunicación personal, 20 de febrero de 2014).

Dentro de las Agrupaciones Estudiantiles, mencionó España (2014) las siguientes: Agrupación de Estudiantes de AIESEC UVG y Agrupación de Estudiantes de ENACTUS UVG. En el caso de ENACTUS UVG, se define como la única agrupación inscrita y activa que cuenta con un programa permanente de proyección social.

Sin embargo, también existen agrupaciones sin fines de lucro de voluntariado de tipo social, aunque no inscritas oficialmente en la Coordinación de Vida Estudiantil como *Techo UVG*, *Operación sonrisa*, *Rotaract*, y *SafePassage*. De las agrupaciones de tipo sociales mencionadas, únicamente Techo UVG cuenta con una estructura formada y con programas funcionando durante todo el año (Aguilar, entrevista personal, 21 de febrero de 2014).

E. La motivación

1. Teorías de la motivación. Cualquiera que sea el enfoque en el cual se estudie la motivación, siempre han existido interrogantes acerca del porqué de la conducta. Esto se debe a que la conducta no se da de forma espontánea y es inducida por eventos externos e internos. La conducta se puede explicar por la motivación en porque se da y como se da. La motivación es un proceso básico relacionado con la consecución de objetivos que tienen que ver con el mantenimiento o la mejora de la vida de un organismo. El proceso se inicia con la presencia de algún estímulo o situación interna o externa que desencadena en el individuo la necesidad o el deseo de llevar a cabo una conducta para conseguir el objeto implicado en la situación.

A partir de las investigaciones desarrolladas por Elton Mayo en Hawthorne, en la década del 30 del siglo pasado, se inició un movimiento importante, apoyado por la Psicología Organizacional y la Sociología Industrial, que se ocupó de la actitud del individuo frente al trabajo (Mayo, 1972). Los trabajos de Mayo tenían como propósito

identificar las motivaciones que llevan a los trabajadores a ser más productivos en sus puestos de trabajo.

Algunas de las teorías o modelos más destacados que se pueden mencionar, que han intentado explicar la motivación humana son las siguientes. Maslow (1943) definió la Teoría de la jerarquía de necesidades, la cual se considera como la teoría más clásica y la más conocida. El autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización).

Para Maslow (1943), estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Tabla 1.

Teoría de la motivación de Maslow	
Necesidades	Definición
Autorrealización	Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.

Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

Fuente:elaboración propia basada en Maslow, 1943: p.370

En el año 1967, Hertzberg, Mausner y Snyderman, abordaron la motivación desde la teoría del factor dual de Hertzberg. Los autores centraron sus investigaciones principalmente en el ámbito laboral. A través de encuestas observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales.

De este modo, Hertzberg (1967) comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan. Por lo que creó los conceptos de los factores motivacionales higiénicos y motivadores. En donde los factores Higiénicos se conocen como factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Y los factores motivadores que hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

McClelland (1989) enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación. Y los describe de la siguiente manera a cada uno. Logro, es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar

actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. El poder, como la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. A las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Y la afiliación, como el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo. A estas personas les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

La siguiente definición de la teoría de la motivación la propuso McGregor (1966). Es una teoría que ha tenido una amplia aceptación en el ámbito laboral. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la participación en la organiza

Locke (1969), por medio de la teoría de Fijación de Metas, define la motivación como la intención de alcanzar una meta o algo que se quiere lograr, y cómo esto es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Más adelante Locke y Latham (1985) describen cómo estas metas pueden tener varias funciones. Ellos las describen de acuerdo a los siguientes factores: centrar la atención y la acción estando

más atentos a la tarea, movilizar la energía y el esfuerzo, aumentar la persistencia y ayudar a elaborar estrategias.

Para que la fijación de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros (Locke *et al*, 1985).

Asimismo, Víctor Vroom(1970) se interesó en establecer los aspectos que motivan a las personas a pertenecer a una organización. De acuerdo con sus planteamientos, el atractivo de un sistema social para que una persona quiera participar de él o, por el contrario, la probabilidad de que una persona que pertenece quiera abandonarlo, están relacionados con las “consecuencias de la membresía organizacional”, específicamente, las recompensas y los castigos o las satisfacciones y las de privaciones que esta membresía implica. Estos factores motivacionales, además del dinero tienen que ver con la aceptación de los compañeros, consideración por parte de los superiores, tareas ejecutadas, la influencia en la toma de decisiones y el nivel que ocupa el individuo en la organización.

La Teoría de Acción Razonada, de Ajzen y Fishbein (1980) constituye un modelo para explicar la motivación de gran relevancia. De acuerdo a Ajzen, la conducta de los sujetos se explica en base a la relación creencias-actitud-intención-comportamiento. En particular, la Teoría de Acción Razonada considera a la intención de comportamiento como el mejor indicador o previsor de la conducta, y contempla dos tipos de variables determinantes o explicativas de la intención de comportamiento: la actitud hacia el comportamiento y la norma subjetiva del individuo. De este modo, las creencias respecto a la conducta a desarrollar preceden a la actitud y las creencias normativas preceden a las

normas subjetivas; a su vez, las actitudes y las normas subjetivas preceden a la intención y ésta al comportamiento real (Ajzen, 1991:pp.179-211).

2. La motivación del voluntariado. Cada día millones de personas en todo el mundo dan de su tiempo para hacer la diferencia a través del voluntariado. Los tipos de actividades de voluntariado realizadas por las personas son tan variados como los propios voluntarios y su valor para sus comunidades y la sociedad no se puede medir (Esmond, Dunlop, 2004).

Lo que realmente motiva a una persona para ser voluntario es una cuestión compleja y desconcertante, sin embargo, la comprensión de estas motivaciones es de gran ayuda para las personas que administran esta tarea. Es de gran ayuda para los procesos de reclutamiento, selección, colocación y retención definitiva de los voluntarios (Dávila, 2008).

Cuando nos preguntamos: ¿Por qué ocurre una conducta? En este caso de voluntariado, este “porqué” hace referencia directa al concepto de motivación. En la actualidad la motivación se define como la coordinación del sujeto para activar y dirigir sus conductas hacia metas. Así el término “motivación” es un concepto que usamos cuando queremos describir las fuerzas que actúan sobre, o dentro de, un organismo, para iniciar y dirigir una conducta. La idea que subyace en esta estrategia es que la satisfacción de las motivaciones es clave para la permanencia del voluntario.

El estudio de las motivaciones del voluntariado es un tema de gran interés en la literatura en el ámbito de la psicología social y tiene importantes repercusiones para la gestión de los programas de voluntariado, ya que en función de las motivaciones

importantes para los voluntarios, se adoptan distintas acciones de captación, asignación de tareas, formación.

Existe un gran número de teorías que intentan explicar la motivación del voluntariado desde distintas perspectivas. Las teorías tuvieron su origen en los trabajos sobre actitudes de Katz (1960), y han sido aplicados al ámbito de las motivaciones del voluntariado recientemente y sostiene que las personas se hacen voluntarias y se mantienen como tales por distintas razones que satisfacen funciones psicológicas diversas. Este enfoque ha permitido el desarrollo de cuestionarios cerrados sobre motivaciones del voluntariado, en los que se obtiene una puntuación en todas y cada una de las motivaciones.

Autores como Maslow (1943), Herzberg y Mausner (1959), McGregor (1960), Adams (1965), McClelland (1989) y Inglehart (1990), coinciden en la naturaleza multidimensional de la motivación y en la relación e influencia que ejerce esta sobre el desempeño de las personas en las organizaciones. Específicamente, Maslow (1943), 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.

Por su parte, Herzberg y Mausner (1959), afirmaron 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”; mientras que para Inglehart (1990), la seguridad económica y física siguen siendo importantes, pero la preocupación por ésta es menor que en el pasado, pues se hace un mayor énfasis en tener una mejor calidad de vida a través de la protección del

medio ambiente. Adicionalmente, las personas esperan que haya equidad entre lo que contribuyen a la organización y lo que reciben a cambio. Si la persona siente que su contribución en forma de esfuerzo, compromiso, lealtad, confianza y entusiasmo a la organización, es recompensada justa y adecuadamente por lo que recibe, en forma de incentivos o beneficios económicos y no económicos, se seguirá sintiendo motivado (Adams, 1965).

Para el caso de identificación de los factores que motivan a un voluntario, Frisch y Gerrard (1981), proponen el "Modelo de los dos Factores", en el que establecen dos dimensiones: Motivos altruistas y Motivos egoístas, como un modelo de motivación. Los altruistas hacen referencia a la expresión de los valores personales, por ejemplo, cómo ayudar a los menos afortunados; en cambio los motivos egoístas hacen referencia a recompensas internas o externas, por ejemplo, la oportunidad para desarrollar contactos sociales o la exploración de diferentes opciones de carrera (García, 2012: p.21).

De igual manera, Cnaan y Goldberg-Glen (1991), plantean un modelo unidimensional para identificar los factores de motivación de los voluntarios, el cual se basa en la combinación de 22 factores agrupados en una dimensión que se denomina experiencia gratificante. Este modelo se deriva de un estudio de 258 voluntarios de las agencias de servicios humanos y de 104 no voluntarios. Cnaan y Goldberg realizaron un análisis factorial exploratorio utilizando rotación Varimax, encontraron que un modelo de un solo factor proporcionó un mejor ajuste a los datos que los modelos de varios factores, es decir, la mayoría de los artículos se agrupan en un solo factor. En otras palabras, se obtuvo una escala unidimensional.

Otra alternativa para identificar motivaciones en el voluntariado es la que proponen Caldwell y Andereck, quienes describen tres categorías de motivaciones para el voluntariado: Intencional, se refiere a hacer algo útil y contribuir a la sociedad; Solidaria, se basa en la interacción social; y material, que incluye recompensas tangibles, tales como gratificaciones y recuerdos (García, 2012: p.22).

a. El inventario de funciones del voluntariado. En la década de 1990 surgió el modelo más utilizado en la actualidad para la comprensión de la motivación del voluntariado - el modelo multifactorial. Este modelo fue desarrollado por Clary y Snyder. La comprensión inicial del modelo se basó en los análisis funcionales y los teorías sobre la motivación, derivados de las teorías sobre las actitudes de Katz (1960); Smith, Brunei y White (1956); Clary y Snyder (1990); y Clary, Snyder y Ridge (1992:pp.333-350) analizaron las investigaciones empírica sobre el voluntariado y, al hacerlo, identificaron un conjunto de seis funciones primarias o motivaciones del voluntariado.

Clary y Snyder (1991: pp.119-148) identificaron seis funciones principales que son relevantes para el voluntariado. En estas funciones se incluyen: los valores, lo social, la carrera, la comprensión, la mejora y la protección. Posteriormente, Clary *et al.* (1998), vieron la necesidad de realizar un inventario que de forma fiable y válida se convirtiera en un conjunto de motivaciones de relevancia para el voluntariado. Para desarrollarlo, generaron un conjunto de elementos que reflejan las funciones psicológicas y sociales del voluntariado, identificados por el análisis conceptual.

Los elementos del Inventario de Funciones del Voluntariado (1998) fueron derivados racionalmente de las conceptualizaciones de las seis funciones psicológicas y

sociales propuestas para la participación en trabajos voluntarios; los valores, la comprensión, la mejora, la carrera, lo social y la protección. Claryet *al.* (1998) a través de su investigación diseñaron, evaluaron y validaron el IFV mediante seis estudios, los cuales han permitido que éste se haya constituido en el acercamiento teórico más importante, en cuanto a estudios motivacionales del voluntariado.

Adicional a lo anterior, la aplicación de sus resultados demuestra la solidez psicométrica del IFV, el análisis exploratorio y confirmatorio realizado en diferentes y diversas muestras repetidamente ponen de relieve una solución de factores muy congruentes, lo que sugiere una estructura fiable y reproducible de seis factores. Además, las escalas individuales del IFV demostraron coherencia sustancial interna. Los resultados ofrecen evidencia de que cada una de las medidas de las escalas del IFV coincide con una motivación teórica derivada del voluntariado (Dávila y Díaz, 2009).

El inventario contiene seis factores motivacionales distintos (Claryet *al.*, 1998: p.256):

- El primero, los *valores*, se refiere al interés humanitario por ayudar a otras personas. Tiene un claro carácter heterocentrado y es la motivación identificada más frecuentemente en muestras de voluntarios y la considerada más importante por ellos mismos. Anderson y Moore dieron luz a este hallazgo en 1978, en donde demostraron que 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.
- En segundo lugar, el *conocimiento o comprensión*, se refiere al gusto por aprender sobre temas diversos, interés por aprender, conocer y desarrollar habilidades. Se

habla específicamente de las relaciones sociales, interés por conocer a otras personas y establecer relaciones de amistad. La función de comprensión se ha puesto de manifiesto por el gran número de voluntarios en materia de salud e instituciones de salud mental que esperan recibir beneficios relacionados con el auto-desarrollo, el aprendizaje y variedad en la vida a través de su servicio voluntario.

- El *ajuste social*, como tercer factor motivacional, se refiere a la necesidad de adaptarse a la norma social subjetiva. El voluntariado puede ofrecer oportunidades para estar con los amigos o a participar en una actividad considerada importante por los demás. Esta función social está claramente relacionado con la función de adaptación social.
- El cuarto, *motivación*, mejora del currículum, como la necesidad de obtener beneficios para la carrera profesional. Esto se refiere al interés por obtener beneficios relacionados con la carrera profesional, como habilidades especiales, contactos.
- El quinto, *defensa del yo*, como necesidad de protegerse y escapar de sentimientos negativos o amenazas al yo. Las personas que manifiestan tener esta motivación buscarían, por ejemplo, evitar sentirse culpables, o manejar sus propios problemas. El centro de las motivaciones es la protección del ego de características negativas del mismo y, en el caso del voluntariado, pueden servir para reducir el sentimiento de culpa por haber sido más afortunados que otros y abordar los problemas personales.

- *Mejora de la estima*, el sexto factor motivacional se refiere al interés en el disfrute de sentimientos positivos o la necesidad de sentirse bien con uno mismo y de desarrollarse en el plano personal. La sexta función atendida por el voluntariado se deriva de indicios de que existe algo más que el ego, especialmente la relación del ego con el afecto. Investigaciones sobre el voluntariado han encontrado evidencias positivas cuando los encuestados responden que son voluntarios para obtener satisfacciones personales en relación con el crecimiento y la autoestima.

III. ESTUDIOS PREVIOS (IFV)

El cuestionario que, sin duda, más se ha utilizado en la última década ha sido el Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV). El IFV se basa en una gran cantidad de datos empíricos y en el curso de desarrollo y prueba de la IFV, casi 1000 voluntarios de una amplia gama de organizaciones. A pesar de que esté basado exclusivamente en auto-reportes de los mismos voluntarios, el IFV es una de las pocas medidas de motivación voluntaria que se ha sometido a pruebas exhaustivas (Dávila *et al*, 2009). Según Claryet *al* (1992: p.349) el IFV es fiable y válida, y tiene una base conceptual sólida con más de 10 años de estar siendo empleada.

Partiendo del modelo de Claryet *al*. (1998), Fletcher y Major (2004), realizó un estudio cuyo objetivo fue el uso apropiado de las técnicas estadísticas para explorar más a fondo cómo los hombres y las mujeres difieren en la importancia de los seis factores del IFV. La encuesta fue aplicada a 51 estudiantes de medicina en Estados Unidos. Para comprender más a fondo la naturaleza de las diferencias de sexo en las motivaciones de los voluntarios, realizaron un análisis del perfil; el cual les indicó que los perfiles son paralelos, no hubo interacción de los motivos por sexo. Además, indicó que existen importantes relaciones de sexo, ya que las mujeres calificaron los motivos más altos que los hombres. Por último indicó que el perfil no era plano, es decir, que los motivos tienen una relevancia diferente para los hombres y las mujeres. El hallazgo fundamental del estudio es que tanto los hombres como las mujeres calificaron los valores y la comprensión como relativamente importante, mientras que sólo las mujeres calificaron el resto de motivos como

relativamente importante, motivos a los cuales los hombres calificaron con una menor importancia (García 2012: pp.1-89).

Otro estudio de la adaptación del IFV, lo realizaron Newman, Newton y McGregor(2009) al analizar la influencia que tiene la motivación del voluntario en su comportamiento a la hora de conducir. El objetivo del estudio se orientó en identificar los factores de motivación interna que influyen en la seguridad de los voluntarios cuando se conduce un vehículo. Los autores adaptaron el Inventario de funciones de voluntariado al contexto de la seguridad de los conductores. Se desarrolló un cuestionario de 36 reactivos, a los que adicionalmente se adicionaron preguntas sobre datos demográficos. Los resultados del estudio pudieron corroborar los aspectos de confiabilidad y validez. El análisis factorial permitió garantizar la validez de constructo de cada una de las dimensiones del inventario de funciones del Voluntariado. Mediante la adopción del inventario de funciones del voluntariado, demostraron que las motivaciones de dicho inventario están asociadas con las diferencias en el rendimiento de la conducción.

Kim y Chelladura (2010) realizaron un estudio sobre la motivación en los grupos deportivos juveniles. El objetivo del estudio se orientó en modificar el Inventario de funciones del Voluntariado para mejorar su aplicación al estudio de la motivación de los voluntarios en los grupos deportivos juveniles. Los autores adaptaron el Inventario de funciones del Voluntariado al contexto de los grupos deportivos juveniles. Se desarrolló un cuestionario incluyendo el IFV con una extensión de 30 reactivos, a los que adicionalmente se integraron otras preguntas sobre diferentes datos demográficos. Los resultados se dividieron en dos conjuntos de datos, el análisis factorial del primer conjunto de datos permitió retirar un total de 12 artículos con el propósito de mejorar la congruencia y la

pertinencia teórica de dominio entre los restantes 18 elementos. Tres elementos se mantienen dentro de cada factor. Con el segundo conjunto de datos se validó la estructura de los factores restantes, la escala modificada mostró buena fiabilidad. Los resultados confirmaron la estructura factorial del IFV de Claryet *al.* Esta escala se puede adoptar para el estudio diversos temas relacionados con la motivación de los voluntarios de las organizaciones deportivas (García, 2012: p.21).

En Estados Unidos, Busser y Carruthers (2010) realizaron un estudio donde se emplea el Inventario de Funciones de Voluntariado para comprender las motivaciones de los entrenadores de grupos deportivos juveniles. Este estudio tiene como objetivo entender las motivaciones funcionales de los entrenadores de grupos deportivos juveniles. En el estudio también se incluyeron preguntas para evaluar los antecedentes relacionados con el pasado de los voluntarios y las experiencias deportivas que pueden afectar la motivación y la retención de los voluntarios. Además, el estudio exploró las diferencias de sexo en la motivación de los voluntarios, así como las diferencias entre entrenadores novatos y experimentados. Los resultados indicaron que los valores eran la función más importante para los entrenadores deportivos; pues quieren marcar una diferencia positiva en las vidas de sus jugadores. Además, quieren inculcar valores positivos en sus jugadores. Parece ser que los entrenadores en este estudio quieren fomentar el desarrollo positivo de la juventud, que es cada vez más un resultado articulado del deporte juvenil (García, 2012: p.37).

Por otro lado, un estudio de Dávila y Chacón (2003: p.144) buscaron identificar las diferencias o similitudes en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y socio asistenciales colombianos. Para ello se aplicó a 178 voluntarios ambientales y a 145 voluntarios socio asistenciales el Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV) y se

controló el posible efecto de la edad y el sexo en las motivaciones de los voluntarios. Los resultados indicaron que existen diferencias significativas en las motivaciones en función del tipo de actividad que desarrollan los voluntarios, y que existe una interacción entre el efecto de la edad, el sexo y el tipo de actividad que modula las diferencias halladas (Dávila *et al.*, 2003:pp.22-26).

Otro estudio que utilizó el IFV fue el de Allison, Okun y Dutridge (2002), y el objetivo del mismo fue comparar las motivaciones de los voluntarios (carrera, la estima, la comprensión de protección social, y valor) a través de la evaluación de una entrevista abierta y la aplicación del IFV. Se ofrecieron como voluntarios 129 personas, pertenecientes a una organización de ayuda comunitaria en EEUU, completaron ambas mediciones de motivos e informaron su frecuencia de trabajo como voluntario para la organización. El rango de correlación de Spearman entre los rankings de los seis motivos de voluntariado en el dos distribuciones fue de $r=0,71$. La varianza máxima compartida entre el mismo motivo según la evaluación de los dos métodos fue $p=0,14$. Un análisis post hoc de los datos de la sección de entrevista abierta, reveló tres motivos adicionales para, voluntariado, disfrute religiosidad, y equipo de construcción.

Únicamente se encontró en la literatura guatemalteca una disertación de tesis acerca del voluntariado en Guatemala de la estudiante del programa de Maestría en Consejería y Salud Mental, Córdón (2014). El estudio se centró en identificar la experiencia del voluntariado como un factor de influencia en sus decisiones de carrera. Para esto se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas con directores de la institución, y grupo focal con los voluntarios entrevistados. Se encontró que los jóvenes identificaron la experiencia del voluntariado como una vivencia fuera de la zona de confort, y los factores significativos

fueron el cuestionamiento de sí mismos, el desarrollo del interés por temas sociales, un deseo de proyectar la profesión hacia temas sociales, la influencia de pares dentro de la institución, visualizar las propias capacidades, el sentimiento de que se puede concretar las ideas, sentirse acompañados, y un cambio en la perspectiva en cuanto a los ingresos económicos.

En Guatemala, de acuerdo a la encuesta del Programa Presidencial Escuelas Abiertas (2011), un 29.3% de los jóvenes participa en una organización de voluntariado (PNUD, 2012: p.98). En la encuesta se menciona características y rasgos sociodemográficos del voluntariado en Guatemala.

Aún con estos dos trabajos, no se ha abordado aún el perfil motivacional del voluntario guatemalteco, ni se ha utilizado hasta el momento alguna herramienta de medición psicométrica que pueda ser útil para la gestión adecuada del voluntariado en Guatemala.

IV. METODOLOGÍA

A. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores motivacionales que describen el perfil de los estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en estudiantes universitarios de la ciudad de Guatemala?

B. Objetivo general y específicos

I. Objetivo general

- Identificar los principales factores motivacionales, según el IFV (Claryet *al.*, 1998), que promueven la participación del estudiante universitario de organizaciones de voluntariado de tipo social de la ciudad de Guatemala.

2. Objetivos específicos

- Establecer si los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social varían en función del sexo de los participantes.
- Establecer si los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social varían en función de la edad de los participantes.
- Establecer si los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social varían en función del tiempo de permanencia de los participantes.

C. Hipótesis

H1: Se espera encontrar presencia significativa de los factores motivacionales hacia el voluntariado en el perfil de los estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en la UVG, con un $\alpha=0.05$.

H1o: No se espera encontrar presencia significativa de los factores motivacionales hacia el voluntariado en el perfil de los estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en la UVG, con un $\alpha=0.05$.

H2: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social tienen una correlación significativa con el sexo de los participantes.

H2o: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social no tienen una correlación significativa con el sexo de los participantes.

H3: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social tienen una correlación significativa con la edad de los participantes.

H3o: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social no tienen una correlación significativa con la edad de los participantes.

H4: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social tienen una correlación significativa con el tiempo de permanencia de los participantes

H4o: Los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social no tienen una correlación significativa con el tiempo de permanencia de los participantes

H5: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación al sexo de los participantes.

H5o: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación al sexo de los participantes.

H6: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación a la edad de los participantes.

H6o: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación a la edad de los participantes.

H7: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación al tiempo de permanencia de los participantes.

H7o: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social en relación al tiempo de permanencia de los participantes.

D. Participantes

La muestra del estudio se seleccionó del universo de estudiantes inscritos en el ciclo académico 2014 de la UVG pertenecientes a una organización de voluntariado de tipo social. La organización *Techo* contaba, en el 2014 con 28 estudiantes y voluntarios activos de la UVG, mientras que la organización *Enactus* contaba con 68. La encuesta se envió a los directivos de las dos organizaciones de tipo social con programas permanentes de la UVG, quienes por medio electrónico compartieron la encuesta a todos los voluntarios activos durante el año 2014. La muestra del estudio se conformó por una muestra representativa de N=39 estudiantes, quienes fueron los que contestaron a la encuesta dentro del tiempo establecido para contestarla de dos semanas.

La muestra fue seleccionada intencionalmente y de manera aleatoria de la población total de estudiantes universitarios que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en la ciudad de Guatemala. De estos, el 72% (N=28) fueron mujeres y el 28% (N=11) hombres. La mayor parte de la población se encuentra en el rango de 21 a 23 años de edad (56%). El tiempo de permanencia con mayor frecuencia de los voluntarios es entre 1 año y 1 año 11 meses (23%). El 72% de la muestra pertenece a la organización *Enactus* UVG, mientras que el 28% a la organización *Techo* UVG.

Criterios de inclusión

- Estudiantes dispuestos a participar libre y voluntariamente en el estudio
- Estudiantes inscritos en el ciclo académico 2014 de cualquier carrera de la Universidad del Valle de Guatemala

- Estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social de la Universidad del Valle de Guatemala
- Estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social con programas de trabajo permanente

Criterios de exclusión

- Estudiantes que no participaron en organizaciones de voluntariado de tipo social.
- Estudiantes que no estuvieron de acuerdo con el consentimiento informado.

E. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental con un enfoque metodológico de tipo descriptivo. Se obtuvieron medidas cuantitativas para analizar la presencia de los factores motivacionales en el perfil de los estudiantes universitarios de tipo social de la ciudad de Guatemala. Para el trabajo de campo se utilizó una encuesta estructurada, y se utilizó un muestreo no probabilístico. Se analizaron los datos del estudio de manera transversal en un sólo momento, con respecto a la edad y tiempo de permanencia de los voluntarios. Es un estudio exploratorio, que analizó la relación entre los factores motivacionales de los estudiantes universitarios y las variables dependientes como sexo, edad y tiempo de permanencia.

F. Variables de investigación

Como variables independientes se utilizaron los factores abordados en la primera sección del cuestionario (Anexo 1). Dentro de estos se encuentra la edad, el sexo y el tiempo de pertenecer en una organización de voluntariado de tipo social, para cada estudiante de la UVG.

Tabla 2.

Definición conceptual de los factores motivacionales del IFV

Variable	Factor	Variable operacional (ítem según encuesta)	Variable conceptual de los ítems
Motivación	Protección	7, 9, 11, 20, 24	Defensa del yo, como necesidad de protegerse y escapar de sentimientos negativos o amenazas al yo.
	Valores	3, 8, 16, 19, 22	Los valores, se refiere al interés humanitario por ayudar a otras personas.
	Carrera	1, 10, 15, 21, 28	Mejora del currículum, como la necesidad de obtener beneficios para la carrera profesional.
	Social	2, 4, 6, 17, 23	El ajuste social, se refiere a la necesidad de adaptarse a la norma social subjetiva.
	Comprensión	12, 14, 18, 25, 30	El conocimiento, se refiere al gusto por aprender sobre temas diversos, interés por aprender, conocer y desarrollar habilidades.
	Mejora	5, 13, 26 27, 29	Mejora de la estima, se refiere al interés en el disfrute de sentimientos positivos o la necesidad de sentirse bien con uno mismo y de desarrollarse en el plano personal.

Fuente: elaboración propia basada en García, 2012.

Tabla 3.

Definición conceptual de los ítems de las variables dependientes del IFV

Variable	Factor	Variable operacional (ítem según encuesta)	Variable conceptual de los ítems
Motivación	Protección	7	Grado de olvido de bajos estados de ánimo
		9	Grado de compañía que brinda el voluntariado
		11	Grado de liberación de la culpa por ser más afortunado que otros
		20	Grado de trabajo en mis problemas personales
		24	Grado de escape a los problemas
	Valores	3	Grado de preocupación por los menos afortunados
		8	Grado de preocupación por el grupo al que sirve
		16	Grado de compasión por las personas necesitadas
		19	Grado de importancia de ayudar a los demás
		22	Grado de compromiso con la causa
	Carrera	1	Grado facilidad en entrar al lugar que le gustaría trabajar
		10	Grado de importancia de los contactos en los negocios o en la carrera
		15	Grado de conocimiento de diferentes opciones de carrera
		21	Grado de influencia del voluntariado en el éxito en mi profesión
		28	Grado de influencia de la experiencia en el voluntariado en la hoja de vida
	Social	2	Grado de relaciones de amistades en el voluntariado
		4	Grado de influencia sobre las demás personas para ser voluntarios
		6	Grado de intereses compartidos de gente conocida
		17	Grado de importancia de servicio a la comunidad de las personas cercanas
		23	Grado de importancia del voluntariado para la gente conocida
Comprensión	12	Grado de aprendizaje de la causa por la que trabaja	
	14	Grado de cambio de perspectiva sobre las cosas	
	18	Grado de aprendizaje a través de la experiencia personal	
	25	Grado de relación con diferentes tipos de personas	
	30	Grado de conocimientos de las fortalezas propias	
Mejora	5	Grado de importancia de sí mismo	
	13	Grado de crecimiento de la autoestima a partir del voluntariado	
	26	Grado de necesidad para los demás	
	27	Grado de influencia del voluntariado en el auto valor de la persona	
	29	Grado de influencia del voluntariado en la generación de nuevas amistades	

Fuente: elaboración propia basada en García, 2012.

G. Instrumento

La primera sección del instrumento, contiene un cuestionario sobre datos socio demográficos del participante (edad, sexo, tiempo de permanencia, organización a la que pertenece). Posterior a esta sección, se utilizó el instrumento de medición Inventario de Funciones de Voluntarios (Claryet *al.*, 1998).

El IFV, está compuesto por 30 ítems valorados con una escala de Likert compuesta por 7 puntos, la cual se basa en la construcción de una escala que mide tanto el grado positivo como negativo de cada enunciado. Todas las escalas contienen un total de cinco ítems cada una. La puntuación más baja a obtener por escala es de 5 puntos (Total Desacuerdo) y la más alta 35 (Totalmente De Acuerdo). La Tabla 4. Muestra los valores mínimos y máximos para cada una de las sub escalas.

Tabla 4.

Valoración de puntajes totales de medias por escalas

Calificación	Punteo Mínimo	Punteo Máximo
Muy Bajo	5.00	10.99
Bajo	11.00	16.99
Medio	17.00	22.99
Alto	23.00	28.99
Muy Alto	29.00	35.00

Fuente: elaboración propia

El modelo con enfoque funcional de Claryet *al.* (1998) utilizado en el Inventario de Funciones de Voluntarios tiene aplicabilidad en múltiples disciplinas y en una amplia

variedad de formas (universidades, servicios para niños, atención sanitaria, atención de desastres, y paneles en línea) de voluntariado. Se ha utilizado para evaluar la motivación de los voluntarios en diferentes contextos culturales y tiene una alta confiabilidad y validez. El enfoque funcional identifica la base motivacional de acciones que conducen a la elaboración de instrumentos válidos y confiables para evaluar la motivación de los voluntarios.

Tabla 5.

Resumen de los estudios que han utilizado el IFV en distintos contextos

Estudio	Muestra	Confiabilidad (α)
Greenslade & White (2005)	141 voluntarios de una organización de asistencia social	.89
Okunet <i>al.</i> (1998)	372 voluntarios del programa de adulto mayor retirado y 409 voluntarios de un hospicio	.92 y .93
Philips & Philips (2012)	328 voluntarios de una organización sin fines de lucro	.85
Trogdon (2005)	291 miembros de una junta de ciudadanos de Parques y recreación	.82
Vocino & Polonsky (2011)	314 panelistas en línea	.92
Wuet <i>al.</i> (2009)	279 estudiantes voluntarios de una universidad	.81

Fuente: elaboración propia basada en Asghar, 2015: pp.52-64.

H. Procedimiento

Previo a iniciar el trabajo de campo, se solicitó el permiso respectivo con las autoridades de la Universidad del Valle de Guatemala para aplicar la encuesta en la población determinada previamente.

Se solicitó colaboración de los directivos de las distintas agrupaciones voluntarias de la UVG para enviar la encuesta electrónicamente a los estudiantes inscritos en el ciclo académico 2014 pertenecientes a las organizaciones de voluntariado de tipo social. La encuesta electrónica se trabajó a través de la herramienta de Google para realizar encuestas y se presentó como primer rubro el consentimiento informado, posterior a este rubro se presentó la primera sección de la encuesta de datos sociodemográficos, y por último la sección del IFV.

La aplicación de la encuesta por medio de una herramienta en línea fue de gran utilidad para fines de la población seleccionada, puesto que la misma permitía que fuera contestada desde un teléfono inteligente. No había necesidad que el voluntario universitario se sentara en una computadora específicamente a hacerlo, ya que al abrir el correo se direccionaba a la encuesta. Sin embargo la herramienta cuenta con limitantes por tratarse de una encuesta completada a distancia. El mayor limitante es que no se recolecta más información de la solicitada por medio de una encuesta tipo Likert, en dónde el participante sólo tiene opción a contestar 5 posibles respuestas y no tiene la posibilidad de ampliarse en su respuesta.

La información recopilada a través de las encuestas se almacenó en una base de datos en Excel, que posteriormente se almacenó en el servidor de del departamento de Psicología de la UVG. Los resultados se analizaron en el programa estadístico SPSS 20.0 ©,

y fueron interpretados posteriormente, para determinar los factores motivacionales del voluntario de tipo social de la UVG.

Previo a la aplicación del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con 15 estudiantes voluntarios de tipo social inscritos en el ciclo académico 2014 de la Universidad del Valle de Guatemala. Los resultados permiten concluir que el instrumento que se utilizó cumplió con los criterios de confiabilidad para aplicarse en la población seleccionada, por lo tanto, no se realizaron ajustes al instrumento. Los análisis estadísticos arrojaron una confiabilidad del instrumento de 0.91 con el estadístico del alfa de cronbach (α).

I. Estrategias de análisis de datos

Se utilizaron diferentes estrategias para el análisis de los datos. Se llevaron a cabo los análisis de confiabilidad para la prueba piloto y del estudio. Posteriormente se presentaron los datos estadísticos que describen las características de la muestra y las medias obtenidas de los instrumentos administrados.

Se procedió a hacer un análisis utilizando el estadístico t de Student (t) para establecer si los factores estaban presentes en el perfil del estudiante voluntario de tipo social de la ciudad de Guatemala, con el fin de responder a la primera hipótesis planteada.

Se llevó a cabo un análisis de correlación utilizando el estadístico r de Pearson (r) para establecer si existe unacorrelación significativa las seis escalas y las variables dependientes sexo, edad y tiempo de permanencia.

Previo al análisis de diferencia entre las medias, se determinó cómo se comportó la distribución de la muestra. Este análisis se utilizó para determinar la normalidad de la

prueba con la intención de seleccionar el análisis estadístico pertinente a utilizar. Se llevó a cabo un análisis de diferencia entre las medias de las escalas en relación a las variables dependientes sexo, edad y tiempo de permanencia.

Para las escalas de protección, social y mejora si se obtuvo una distribución normal de los datos, por lo que se utilizó el estadístico *t* de Student (*t*). Y para las escalas valores, carrera y comprensión no hubo una distribución normal de los datos, por lo que se procedió a utilizar un estadístico de prueba no paramétrico, el estadístico de U Mann-Whitney (*U*).

En el caso de las variables dependientes sexo y edad, al contar con dos únicas variables como resultado, se procedió a utilizar el estadístico *t* de Student (*t*) para las escalas con una distribución normal y el estadístico U Mann-Whitney (*U*) para las escalas que no contaban con una distribución normal de datos.

Sin embargo para el análisis de la variable dependiente tiempo de permanencia, por contar con tres variables posibles como resultado, se utilizó el estadístico *t* de Student (*t*) para las escalas con una distribución normal y el estadístico ANOVA para las escalas con una distribución anormal.

J. Consideraciones éticas

Se entregó el conocimiento informado de manera voluntaria a los participantes de la investigación, tanto en el momento del pilotaje como al momento de encuestar a la muestra representativa de estudiantes voluntarios de tipo social de la UVG.

Además, se obtuvieron los permisos necesarios por parte de la institución educativa antes de proceder a la investigación. Por medio de un código encriptado, se conservó el anonimato de los participantes.

La autora de esta trabajo cuenta con el certificado de aprobación del curso de ética en línea “Protecting Human ResearchParticipants” del NationalInstitute of Health (NIH) Office of Extramural Research para la Protección de los Participantes de Investigaciones con Seres Humanos.

K. Asesor del proyecto

El asesor del proyecto es M.Sc. Pablo Barrientos Marroquín.

V. RESULTADOS

El objetivo principal de esta investigación fue identificar los principales factores motivacionales, según el IFV (Claryet *al.*, 1998), que promueven la participación del estudiante universitario de organizaciones de voluntariado de tipo social de la ciudad de Guatemala. Y dentro de los objetivos secundarios fue establecer si los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social varían en función del sexo, la edad y el tiempo de permanencia.

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del estudio. Primero, se presenta un análisis descriptivo de los datos, se describen las características de la muestra y las medias obtenidas de los instrumentos administrados. Posteriormente se presentan los análisis de confiabilidad obtenidos para la prueba piloto y del estudio.

Se realizó un análisis utilizando el estadístico t de Student (t) para establecer si los factores estaban presentes o no en el perfil del estudiante voluntario de tipo social de la UVG, con el fin de responder a primeras tres hipótesis planteadas.

Luego, se llevó a cabo un análisis de correlación utilizando el estadístico r de Pearson (r), para establecer si las escalas se correlacionan significativamente con las variables dependientes sexo, edad y tiempo de permanencia.

Y por último se llevó a cabo un análisis de diferencias entre las medias de las escalas en relación a las variables dependientes. Previamente se determinó cómo se comportó la distribución de la muestra. Este análisis se utilizó para determinar la

normalidad de la muestra con la intención de seleccionar el análisis estadístico pertinente a utilizar.

Para las escalas de protección, social y mejora si se obtuvo una distribución normal de los datos, por lo que se utilizó el estadístico *t* de Student (*t*). Y para las escalas valores, carrera y comprensión no hubo una distribución normal de los datos, por lo que se procedió a utilizar un estadístico de prueba no paramétrico, el estadístico de U Mann-Whitney (*U*).

Esto fue cierto para las variables dependientes con dos muestras relacionadas, sexo y edad. En el caso de la variable dependiente tiempo de permanencia, al contar con más de dos muestras no relacionadas, en este caso tres, se procedió a utilizar el estadístico ANOVA para las escalas que obtuvieron una distribución normal de los datos, y para las escalas en donde no hubo una distribución normal de los datos se utilizó el estadístico Kruskal-Wallis (*H*).

Los resultados de la prueba piloto se analizaron para determinar la confiabilidad del instrumento previo a su aplicación en la muestra del estudio, y se determinó una fiabilidad de 0.91 con el estadístico del alfa de cronbach (α). Estableciendo así, que el instrumento es confiable para la muestra seleccionada.

Posteriormente se analizó la confiabilidad de forma independiente de cada una de las escalas para la prueba piloto, en donde Protección obtuvo una fiabilidad de 0.78 con el estadístico del alfa de cronbach (α), Valores una fiabilidad de $\alpha=0.79$, Carrera una fiabilidad de $\alpha=0.80$, Social una fiabilidad de $\alpha=0.81$, Comprensión una fiabilidad de $\alpha=0.77$, y Mejora una fiabilidad de 0.76 con el estadístico del alfa de cronbach (α). Se determinó que las escalas eran confiables para fines de la muestra.

Posterior a haber aplicado el IFV en la muestra del estudio, se obtuvieron los datos de confiabilidad de las seis escalas del estudio utilizando el índice descriptivo del alfa de cronbach(α). De acuerdo al análisis, se puede concluir que todas las estructuras de los ítems son confiables para fines del estudio.

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad de las escalas del estudio

Escala	Alfa de Cronbach
Protección	0.604
Valores	0.852
Carrera	0.850
Social	0.711
Comprensión	0.912
Mejora	0.803

Fuente: elaboración propia

El siguiente apartado da a conocer los estadísticos descriptivos sobre los datos demográficos, sexo, edad, tiempo de permanencia, y organización a la que pertenecen los voluntarios universitarios de tipo social de ciudad de Guatemala en la presente investigación.

Por tratarse de una muestra N=39 sujetos, se tomó la decisión de condensar los grupos de edad y de tiempo de permanencia. Originalmente la encuesta que se aplicó a la muestra de estudiantes contaba con 5 grupos de edad para edad y 6 grupos para tiempo de permanencia. En la Tabla 7. se muestra como se hicieron las agrupaciones.

Tabla 7.

Agrupaciones de los datos socio demográficos de los voluntarios

	Agrupación original	Frecuencia original de estudiantes	Agrupación nueva	Frecuencia nueva de estudiantes
Sexo	Femenino	28	-	28
	Masculino	11	-	11
Edad	Menor a 18 años	1		-
	De 18 a 20 años	14	Menor a 21 años	15
	De 21 a 23 años	22		-
	De 23 a 25 años	1		-
	De 25 años en adelante	1	21 años en adelante	24
Tiempo de permanencia	Menos de 6 meses	6		-
	6-11 meses	5	Menor a 1 año	11
	1 año a 1 año 11 meses	9		-
	2 años a 2 años 11 meses	8	Entre 1 año y 2 años 11 meses	17
	3-5 años	8		-
	5 años en adelante	3	3 años en adelante	11

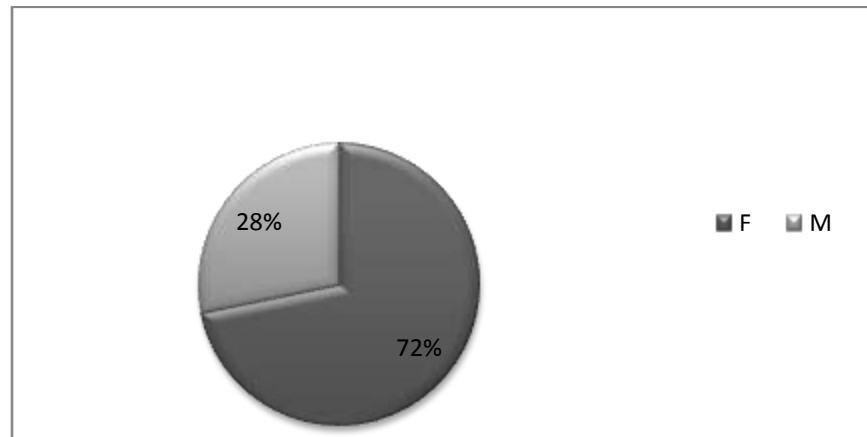
Fuente: elaboración propia

En el caso de edad, se condensó en 2 grupos de edades, menor a 21 años y de 21 años en adelante. En el caso de la variable tiempo de permanencia, se condensó a 3 grupos. El primer grupo con sujetos con tiempo de permanencia menor a 1 año, el segundo grupo entre 1 año y menor a 3 años, y el tercer grupo 3 años en adelante.

La Figura 3. muestra la distribución de los voluntarios en función de sexo (N=39), mujeres con un 72% (n=28) y hombres con un 28% (n=11).

Figura 3.

Distribución de frecuencias de sexo

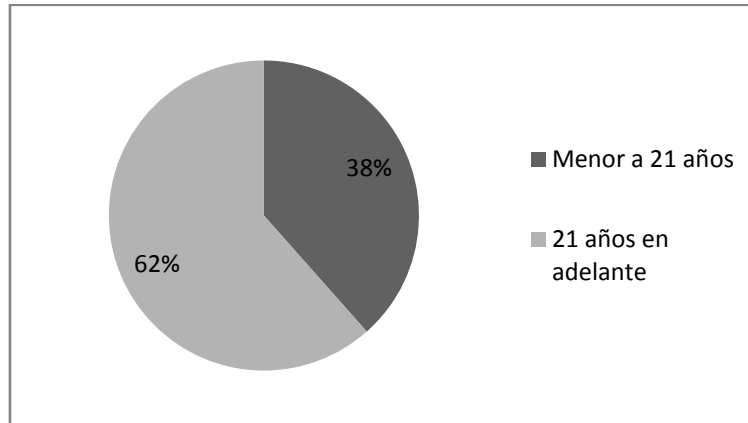


Fuente: elaboración propia, F=Femenino, M=Masculino

La Figura 4. muestra la distribución de los voluntarios en función de la edad. Menor a 21 años (38%), y 21 años en adelante (62%). Las edades de los voluntarios se encuentra en su mayoría en el rango mayor a 21 años, lo que demuestra que son personas que en su mayoría se encuentran entrando en la fase de adultez temprana.

Figura 4.

Distribución de frecuencias de edad

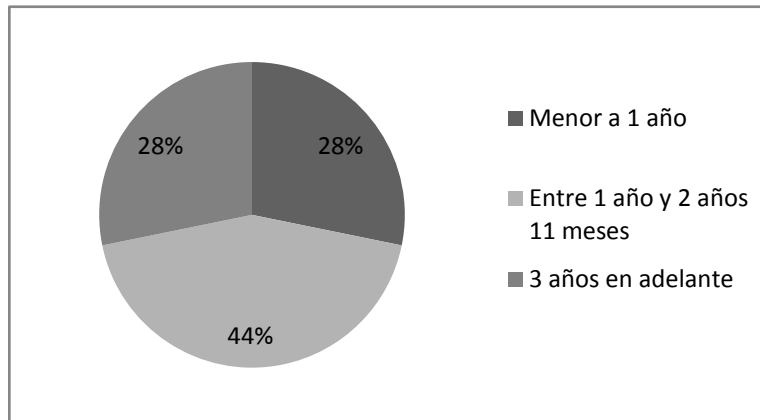


Fuente: elaboración propia

En la Figura 5. muestra la distribución de los voluntarios en función del tiempo de permanencia en las organizaciones de voluntariado. Se comportó de la siguiente manera, menor a 1 año (28%), entre 1 año y 2 años 11 meses de permanencia (44%), y de 3 años en adelante (28%). Esto nos indica en su mayoría, los voluntarios universitarios tienen un tiempo de permanencia en las organizaciones entre 1 y 3 años.

Figura 5.

Distribución de frecuencias de tiempo de permanencia

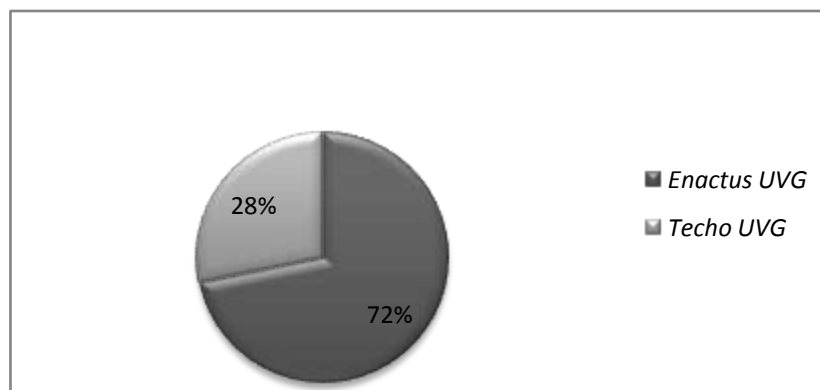


Fuente: elaboración propia

En total 28 voluntarios encuestados (72%) pertenecen a la organización Enactus UVG y 11 voluntarios (28%) a la organización Techo UVG.

Figura 6.

Distribución
frecuencias de
organización
voluntariado a
pertenece



de
la
de
la que

Fuente: elaboración propia

En el siguiente apartado se procede a describir los estadísticos descriptivos de cada una de las seis escalas (Protección, Valores, Carrera, Social, Comprensión y Mejora) que comprende el Inventario de Funciones del Voluntariado (Claryet *al*, 1998). La Tabla 8. muestra los estadísticos descriptivos para cada una de las sub escalas del inventario.

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos de las escalas seis escalas: Protección, valores, carrera, social, comprensión y mejora.

Escala	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	σ	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>
Protección	5	17.51	5.794	33.572	5	31
Valores	5	28.95	5.772	33.313	11	35
Carrera	5	24.92	7.679	58.968	11	35
Social	5	23.36	5.551	30.815	9	32
Comprensión	5	30.05	6.565	43.103	8	35
Mejora	5	23.56	7.766	60.305	7	35

Nota: *n*=Número de ítems, *M*=Media, *SD*=Desviación estándar, σ =Varianza, *Mín.*=Mínimo, *Máx.*=Máximo, Fuente: elaboración propia

Se describen los datos estadísticos más relevantes por escalas. Se encuestaron en total (*N*=39) sujetos para fines del estudio. El puntaje más bajo se obtuvo en el factor protección (*M*=17.51) que se encuentra aún dentro del rango medio. Dentro del rango alto se ubicó el factor social (*M*=23.36) y el factor mejora (*M*=23.56), el de carrera (*M*=24.94), y en límite del rango medio alto se ubicó el factor valores (*M*=28.95). El único factor dentro del rango muy alto fue el de comprensión (*M*=30.05).

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de las seis escalas por sexo

Género		Total Protección	Total Valores	Total Carrera	Total Social	Total Comprensión	Total Mejora
Femenino	<i>M</i>	19.14	28.64	25.21	23.36	30.32	25.11
	<i>N</i>	28	28	28	28	28	28
	<i>SD</i>	5.038	6.453	7.909	5.639	7.394	7.719
Masculino	<i>M</i>	13.36	29.73	24.18	23.36	29.36	19.64
	<i>N</i>	11	11	11	11	11	11
	<i>SD</i>	5.714	3.636	7.373	5.591	3.931	6.682
Total	<i>M</i>	17.51	28.95	24.92	23.36	30.05	23.56
	<i>N</i>	39	39	39	39	39	39
	<i>SD</i>	5.794	5.772	7.679	5.551	6.565	7.766

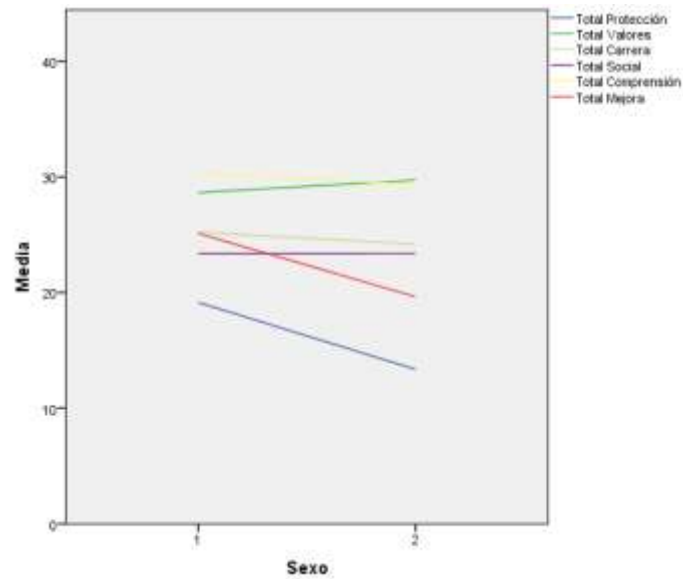
Fuente: elaboración propia. Nota: *M*=Media, *N*=Número de elementos, *SD*=Desviación estándar.

Protección, en el caso del sexo femenino obtuvo una puntuación que lo situó en el rango Medio ($M=19.14$) y para el sexo masculino una valoración Baja ($M=13.36$). Mejora en mujeres obtuvo una puntuación $M=25.11$ (Alto) y en hombres $M=19.64$ (Medio).

Las mujeres puntuaron más alto la media para las escalas de Valores ($M=28.64$) que se traduce a una valoración de alto; y Comprensión ($M=30.32$) o muy alto. Los hombres también valoraron como más alto las escalas Valores y Comprensión. Valores obtuvo una $M=29.73$ o muy alto, y Comprensión $M=29.36$ de igual manera dentro del rango muy alto.

Figura 7

Comparación de medias de las escalas con sexo



Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la Figura 7, podemos apreciar cómo la inclinación de las líneas que reflejan las diferencias de medias de las escalas entre hombre y mujeres se hacen más pronunciadas en las escalas de Mejora (Femenino $M=25.11$ y Masculino $M=19.64$) y en el caso de la escala Protección (Femenino $M=19.14$ y Masculino $M=13.36$).

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de las seis escalas por edad

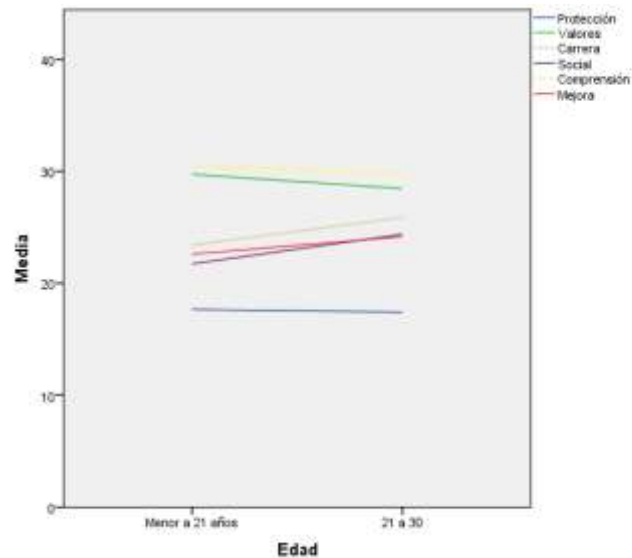
Edad		Total protección	Total valores	Total carrera	Total social	Total comprensión	Total mejora
Menor a 21 años	<i>M</i>	17.67	29.73	23.40	21.73	30.60	22.60
	<i>N</i>	15	15	15	15	15	15
	<i>SD</i>	4.55	3.26	8.31	6.17	3.89	8.49
De 21 a 30 años	<i>M</i>	17.42	28.46	25.88	24.38	29.71	24.17
	<i>N</i>	24	24	24	24	24	24
	<i>SD</i>	6.55	6.92	7.27	4.99	7.86	7.40

Fuente: elaboración propia. Nota: *M*=Media, *N*=Número de elementos, *SD*=Desviación estándar.

En el caso de la edad, se puede observar cómo se comportaron las medias en los dos grupos de edades. La escala social, en el grupo menor a 21 años obtuvo una $M=21.73$, dato que más contrasta con la media del grupo de 21 a 30 años con una $M=24.38$. De igual manera, existe diferencias grandes entre las medias de los grupos de edades para la escala mejora (menor a 21 años $M=22.60$, 21 a 30 años $M=24.17$). La escala protección obtuvo valores muy similares en las medias (menor a 21 años $M=17.67$, 21 a 30 años $M=17.42$).

Figura 8

Comparación de medias de las escalas con edad



Fuente: elaboración propia

La Figura 8 muestra cómo se comportaron las medias de los dos grupos de edades (menor a 21 años y de 21 a 30 años). En dónde se puede observar las escalas que obtuvieron mayor puntaje en ambos grupos, la escala comprensión (menor a 21 años $M=30.60$, 21 a 30 años $M=29.71$) y la escala valores (menor a 21 años $M=29.73$, 21 a 30 años $M=28.46$).

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos de las escalas por tiempo de permanencia

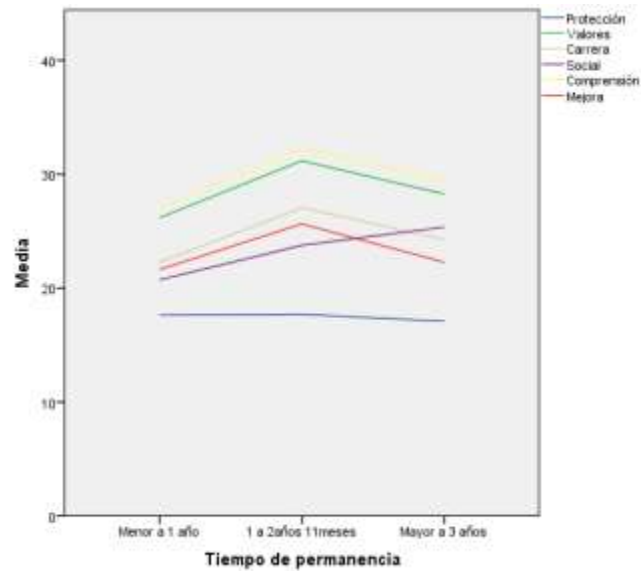
Tiempo de permanencia		Total protección	Total valores	Total carrera	Total social	Total comprensión	Total mejora
Menor a 1 año	<i>M</i>	17.64	26.18	22.27	20.73	27.09	21.64
	<i>N</i>	11	11	11	11	11	11
	<i>SD</i>	4.46	7.80	9.41	6.33	10.40	9.16
1 año a 2 años 11 meses	<i>M</i>	17.71	31.18	27.06	23.76	32.29	25.65
	<i>N</i>	17	17	17	17	17	17
	<i>SD</i>	4.17	3.23	7.46	5.46	2.69	7.05
Mayor a 3 años	<i>M</i>	17.09	28.27	24.27	25.36	29.55	22.27
	<i>N</i>	11	11	11	11	11	11
	<i>SD</i>	8.93	5.64	5.52	4.13	5.07	7.27

Fuente: elaboración propia. Nota: *M*=Media, *N*=Número de elementos, *SD*=Desviación estándar.

Se analizó la variable tiempo de permanencia, en dónde se puede ver cómo la escala protección obtuvo puntajes similares en las medias para los tres grupos (menor a 1 año $M=17.64$, 1 año a 2 años 11 meses $M=17.71$, mayor a 3 años $M=17.09$). La escala que obtuvo puntajes de medias más dispersas fue comprensión (menor a 1 año $M=27.09$, 1 año a 2 años 11 meses $M=32.29$, mayor a 3 años $M=29.55$), además cabe resaltar que la desviación estándar más grande la obtuvo esta escala, en el rango menor a 1 año.

Figura 9

Comparación de medias de las escalas con tiempo de permanencia



Fuente: elaboración propia

La Figura 9 muestra cómo se comportaron las medias para los 3 grupos de tiempos de permanencia (menor a 1 año, 1 año a 2 años 11 meses, y mayor a 3 años). La escala social muestra una tendencia en el incremento de las medias al tener mayor tiempo de permanencia (menor a 1 año $M=20.73$, 1 año a 2 años 11 meses $M=23.76$, mayor a 3 años $M=25.36$). Por el contrario, protección muestra un decremento en las medias al pasar los años de permanencia en la organización, aunque leve, tal como se menciona en la sección anterior.

Por último, para fines de enriquecer el análisis de los datos, se llevó a cabo un análisis descriptivo de acuerdo a la organización que pertenecen los voluntarios universitarios de tipo social de la ciudad de Guatemala.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de las escalas por organización a la que pertenece

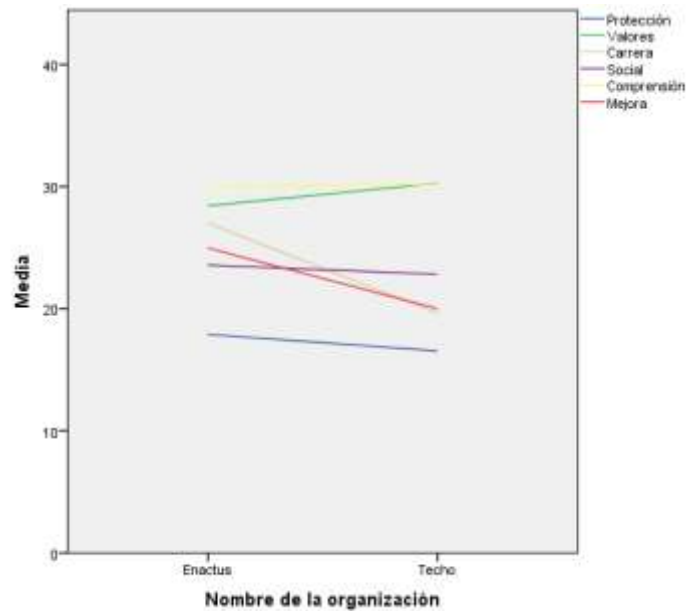
Organización a la que pertenece		Total protección	Total valores	Total carrera	Total social	Total comprensión	Total mejora
<i>Enactus</i>	<i>M</i>	17.89	28.43	27.00	23.57	30.00	24.96
	<i>N</i>	28	28	28	28	28	28
	<i>SD</i>	6.45	6.37	7.37	5.93	7.29	7.87
<i>Techo</i>	<i>M</i>	16.55	30.27	19.64	22.82	30.18	20.00
	<i>N</i>	11	11	11	11	11	11
	<i>SD</i>	3.70	3.80	5.89	4.64	4.49	6.53

Fuente: elaboración propia. Nota: *M*=Media, *N*=Número de elementos, *SD*=Desviación estándar.

Las medias para la escala carrera (*Enactus* $M=27.00$, *Techo* $M=19.46$) se encontraron como las medias más distanciadas. En este caso, la media de la escala carrera de *Enactus* fue mayor que la de *Techo*. De igual manera en la escala mejora, la media fue mayor para *Enactus* ($M=24.96$) que para *Techo* ($M=20.00$).

Figura 10

Comparación de medias de las escalas con la organización a la que pertenece



Fuente: elaboración propia

Las únicas dos escalas que muestran medias mayores en la organización *Techo* son valores (*Enactus* $M=28.43$, *Techo* $M=30.27$) y comprensión (*Enactus* $M=30.00$, *Techo* $M=30.18$).

Para responder a la primera hipótesis que plantea esta investigación se utilizó el estadístico de prueba t de student para determinar si cada uno de los factores que comprenden la escala (protección, valores, carrera, social, comprensión y mejora) se encuentran de manera significativa en la población de voluntarios que participaron en este estudio.

Tabla 13.

Resultados prueba *t*student

	<i>T</i>	<i>Gl</i>	Valor de prueba = 0			
			Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Protección	18.876	38	.000	17.513	15.63	19.39
Valores	31.322	38	.000	28.949	27.08	30.82
Carrera	20.269	38	.000	24.923	22.43	27.41
Social	26.279	38	.000	23.359	21.56	25.16
Comprensión	28.585	38	.000	30.051	27.92	32.18
Mejora	18.950	38	.000	23.564	21.05	26.08

Nota: *t* = *t* de student, *gl*= Grados de libertad.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 13. muestra que los seis factores están presentes en la población de estudiantes voluntarios de la UVG con $\alpha=0.05$. Los factores motivacionales en los voluntarios de la UVG como protección, valores, carrera, social, comprensión y mejora se encuentran presentes en el perfil.

El factor motivacional protección se encontró presente con un nivel de significancia $t(38)= 18.88$, $p<.05$. El factor motivacional valores también se encontró presente con un nivel de significancia $t(38)= 31.32$, $p<.05$, el factor motivacional carrera con un nivel de significancia $t(38)= 20.27$, $p<.05$, el factor social con un nivel de significancia $t(38)= 26.28$, $p<.05$, el factor comprensión con un nivel de significancia $t(38)= 28.59$, $p<.05$, y el factor motivacional mejora con un nivel de significancia $t(38)= 18.95$, $p<.05$.

Para responder a la segunda, tercera y cuarta hipótesis, se llevó a cabo un análisis de correlación con el estadístico *r* de Pearson (*r*) de las escalas Protección, Valores, Carrera,

Social, Comprensión y Mejora; y las variables dependientes sexo, edad y tiempo de permanencia. Esto, con el objetivo de contestar a la pregunta de, si existe una correlación significativa entre las mismas.

Tabla 14.

Correlación de las escalas con el sexo, edad y tiempo de permanencia

		Total protección	Total valores	Total carrera	Total social	Total compren- sión	Total mejora
Sexo	<i>R</i>	-.455**	.086	-.061	.001	-.067	-.321*
	Sig. (bilateral)	.004	.604	.711	.997	.687	.046
Edad	<i>R</i>	-.028	-.258	.108	.140	-.191	.045
	Sig. (bilateral)	.865	.113	.515	.396	.245	.785
Tiempo de permanencia	<i>R</i>	-.084	.118	.076	.369*	.123	.011
	Sig. (bilateral)	.613	.473	.644	.021	.455	.947

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Resultados *r* con correlación significativa se muestran en negrita. *r*=Coeficiente de correlación de Pearson.

Fuente: elaboración propia.

El análisis de correlación mostró que tiempo de permanencia únicamente se relaciona significativamente con la escala social. Con relación al sexo, existe una correlación negativa con la escala protección y mejora. Y la variable edad mostró no tener una relación significativa con ninguna de las escalas, no existen diferencias (Ver Tabla 14).

Previo al análisis de diferencia entre las medias, se llevó a cabo un análisis de distribución de la prueba, en dónde se determinó que para el caso de las escalas valores, carrera y comprensión no hubo una distribución normal de los datos ($p > 0.05$). Por el

contrario, las escalas de protección, social y mejora si obtuvieron una distribución normal de los datos.

Para responder a la quinta, sexta y séptima hipótesis se llevó a cabo un análisis para determinar si existen diferencias significativas entre las medias de las escalas y las variables dependientes.

En el caso de las variables dependientes sexo y edad, al contar con dos únicas variables como resultado, se procedió a utilizar el estadístico *t* de Student (*t*) para las escalas con una distribución normal y el estadístico *U* Mann-Whitney (*U*) para las escalas con una distribución anormal.

Sin embargo para el análisis de la variable dependiente tiempo de permanencia, por contar con tres variables posibles como resultado, se utilizó el estadístico *t* de Student (*t*) para las escalas con una distribución normal y el estadístico ANOVA para las escalas con una distribución anormal.

Tabla 15.

Tabla de normalidad para los factores motivacionales

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>
Total protección	.101	39	.200*
Total valores	.281	39	.000
Total carrera	.156	39	.018
Total social	.106	39	.200*
Total comprensión	.231	39	.000
Total mejora	.075	39	.200*

Fuente: elaboración propia

La primera variable que se analizó con el estadístico *t* de Student (*t*) y se utilizó para comparar las diferencias de medias entre las escalas con una distribución normal fue la variable sexo, en dónde se pudo encontrar diferencias significativas de medias entre hombre y mujeres.

Tabla 16.

Diferencias de medias entre escalas con distribución normal y la variable sexo									
	Prueba de Levene Igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>	Dif. Medias	Error típico	95% Intervalo confianza para la diferencia	
								Inf.	Sup.
Protección	.155	.696	3.105	37	.004	5.779	1.861	2.009	9.550
Social	.394	.534	-.003	37	.997	-.006	2.002	-4.063	4.050
Mejora	.198	.659	2.063	37	.046	5.471	2.652	.097	10.844

Nota:*F*=Significación global, *Sig.*=Significancia, *t* = *t* de student, *gl*= Grados de libertad, *Inf.*=Inferior, *Sup.*=Superior.

Fuente: elaboración propia.

La escala de protección y mejora son las que muestran diferencias significativas de medias entre hombres y mujeres. Los resultados se muestran en la Tabla 16. Con un nivel de significación de .05, la prueba *t* de la muestra tenía diferencias significativas entre las medias en las escalas de Protección $t(37)=0.004$, $p<.05$, y Mejora $t(37)=0.046$, $p < .05$.

Tabla 17.

Diferencias de medias entre escalas que no siguen una distribución normal y la variable sexo

	<i>U de Mann- Whitney</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. asintot. (bilateral)</i>	<i>Sig exacta (unilateral)</i>
Valores	150.00	216.00	-.126	.900	.914
Carrera	131.50	197.50	-.704	.481	.488
Comprensión	91.500	157.500	-1.977	.048	.050

Nota: *U*=U de Mann-Whitney, *W*=W de Wilcoxon.

Fuente: elaboración propia.

Para las escalas con distribución anormal se puede determinar que la única escala que cuenta con una diferencia significativa entre las medias es comprensión ($z=-1.977$, $p>.05$).

En el caso de la variable edad, al igual que con sexo, se analizó con el estadístico *t* de Student (*t*) y se utilizó para comparar las diferencias de medias entre las escalas con una distribución normal. Los resultados se muestran en la Tabla 18.

Tabla 18.

Diferencias de medias entre escalas con la variable edad									
	Prueba de Levene Igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>	Dif. medias	Error típico	95% Intervalo confianza para la diferencia	
								Inf.	Sup.
Protección	.407	.527	.129	37	.898	.250	1.932	-3.665	4.165
Social	.114	.737	-1.468	37	.151	-2.642	1.800	-6.289	1.005
Mejora	.231	.634	-.608	37	.547	-1.567	2.577	-6.789	3.656

Nota: *F*=Significación global, *Sig.*=Significancia, *t* = *t* de student, *gl*= Grados de libertad, *Inf.*=Inferior, *Sup.*=Superior.

Fuente: elaboración propia.

Ninguna de las escalas relacionadas con la variable edad muestra diferencias significativas de medias. Los resultados se muestran en la Tabla 18.

Tabla 19.

Diferencias de medias entre escalas que no siguen una distribución normal y la variable edad

	<i>U de Mann-Whitney</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. asintot. (bilateral)</i>	<i>Sig exacta (unilateral)</i>
Valores	163.50	283.50	-.480	.631	.638
Carrera	145.50	265.50	-.999	.318	.323
Comprensión	150.50	270.50	-.863	.388	.399

Nota: *U*=*U* de Mann-Whitney, *W*=*W* de Wilcoxon.

Fuente: elaboración propia.

Para las escalas con distribución anormal y la variable edad, se puede determinar que ninguna escala cuenta con diferencias significativas entre las medias. Para el caso de

valores cuenta con $z=-.480$, $p>.05$, carrera con $z=-.999$, $p>.05$, y comprensión con $z=-.863$, $p>.05$.

La variable dependiente tiempo de permanencia, al contar con tres variables, se analizó con el estadístico ANOVA y se utilizó para comparar las diferencias de medias entre las escalas con una distribución normal. Los resultados se muestran en la Tabla 20.

Tabla 20.

Diferencias de medias entre escalas con distribución normal y la variable tiempo de permanencia			<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Protección	Inter-grupos (Combinadas)		2.760	2	1.380	.039	.962
	Intra-grupos		1272.984	36	35.361		
	Total		1275.744	38			
Social	Inter-grupos (Combinadas)		123.188	2	61.594	2.116	.135
	Intra-grupos		1047.786	36	29.105		
	Total		1170.974	38			
Mejora	Inter-grupos (Combinadas)		132.980	2	66.490	1.109	.341
	Intra-grupos		2158.610	36	59.961		
	Total		2291.590	38			

Nota:*gl*= Grados de libertad, *F*=Significación global, *Sig.*=Significancia.

Fuente: elaboración propia.

Al analizar las diferencias entre las medias de las escalas con una distribución normal utilizando el estadístico descriptivo ANOVA, se puede observar que no existen diferencias significativas para las escalas. La escala protección obtuvo con un nivel de significancia $p<.05$ ($F(2,36)=.039$, $p=.962$), la escala social obtuvo con un nivel de significancia $p<.05$ ($F(2,36)= 2.116$, $p=.135$), y la escala mejora obtuvo con un nivel de significancia $p<.05$ ($F(2,36)=1.109$, $p=.341$).

En el caso de las escalas con una distribución anormal, y al contar con más de dos muestras no relacionadas, se procedió a utilizar el estadístico de Kruskal-Wallis (H).

Tabla 21

Diferencias de medias entre escalas que no siguen una distribución normal y la variable tiempo de permanencia

	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig. asintot.</i>
Valores	6.452	2	.040
Carrera	1.834	2	.400
Comprensión	2.075	2	.354

Nota:*Sig.*=Significancia, *gl*= Grados de libertad.
Fuente: elaboración propia.

La Tabla 21, en dónde se compararon tres grupos distintos de tiempo de permanencia, se puede observar que la única escala que muestra una diferencia significativa entre medias es la escala de valores ($p < .05$).

VI. DISCUSIÓN

La motivación se entiende como los motivos, planes y metas que impulsan a una persona a iniciar y sostener una acción (Pérez, García, Sepúlveda, 2012). De aquí que la motivación de los voluntarios es la que los estimula e incita a participar en actividades de voluntariado. Esto requiere de características o factores específicos que son estudiados y evaluados en el presente trabajo de investigación.

La pregunta central de esta investigación y el objetivo principal de la misma son identificar los principales factores motivacionales, según el IFV (Claryet *al.*, 1998), que describen el perfil de los estudiantes voluntarios que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social de la Universidad del Valle de Guatemala, específicamente Enactus UVG y Techo UVG.

Los resultados del estudio muestran cómo el instrumento es una herramienta que discrimina correctamente los factores motivacionales de los voluntarios universitarios de la ciudad de Guatemala. Tanto en la prueba piloto, que contaba con 15 sujetos como el estudio con 39 sujetos, se puede determinar que la herramienta es confiable para la población seleccionada.

Al analizar los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios de los voluntarios, se puede observar que todos los factores motivacionales descritos por el IFV están presentes en la población de estudiantes voluntarios de la UVG. De aquí, se puede afirmar, por lo tanto, que existe una presencia significativa de los seis factores motivacionales hacia

el voluntariado en el perfil de los estudiantes que participan en organizaciones de voluntariado de tipo social en la UVG. Esto quiere decir que para los voluntarios de las organizaciones Techo UVG y Enactus UVG los seis factores son importantes e influyen en su decisión de formar parte de su organización. Sin embargo, hay algunos factores que están levemente más presentes que otros.

Específicamente, se puede observar que el valor más alto corresponde al factor valores que por lo tanto corresponde al factor que más influencia la decisión de los voluntarios para formar parte de su organización. Este factor se refiere a un interés humanitario por ayudar a otras personas.

Los resultados del presente trabajo de investigación se pueden comparar con los resultados obtenidos en la aplicación de Claryet *al.* (1998), en donde los voluntarios de tipo social de un hospital local en EEUU definieron como la dimensión o escala más importante la de valores. De igual manera, el estudio de Busser y Carruthers (2010) en donde se empleó el Inventario de funciones de voluntariado para comprender las motivaciones de los entrenadores de grupos deportivos juveniles. Los resultados son concordantes con este trabajo ya que los valores fue la función más importante para los entrenadores deportivos.

Se puede afirmar que los voluntarios se preocupan por los menos afortunados, sienten compasión hacia los demás, reconocen que es importante ayudar a otros y saben que pueden contribuir teniendo un impacto en la causa que a ellos les interesa. Según Jenner (1982) este factor es el encontrado más frecuentemente en muestras de voluntarios y es el considerado uno de los más importantes para los mismos. Resulta entonces que la

muestra evaluada en el presente estudio coincide con lo predicho por Jenner ya que este resultó ser el factor motivacional con mayor importancia.

Adicionalmente, esto resulta relevante ya que uno de los principales ejes y enfoques tanto de *Enactus* UVG como de *Techo* UVG es social, enfocándose en mejorar la calidad de vida de otras personas en necesidad. Por lo tanto es deseable que los voluntarios de dichas organizaciones tengan un grado de preocupación por los menos afortunados para asegurar que los voluntarios trabajen alineados a las misiones y visiones de dichas organizaciones, y se comprometan con la causa.

El segundo factor más descriptivo es el factor comprensión, el cual se refiere al gusto por aprender y desarrollar nuevas habilidades. Esto quiere decir que los voluntarios valoran el hecho de explorar sus propias fortalezas, aprender a través de experiencia personal y que a través de actividades de voluntariado ellos valoran obtener nuevas perspectivas.

El factor social resulta ser el tercer factor más importante para los voluntarios. Se puede, por lo tanto, afirmar que los voluntarios encuentran motivación en que la gente que conocen comparta un interés en el servicio comunitario y agregue valor a sus comunidades. Esto implica que resulta motivante para los voluntarios que sus pares consideren al servicio comunitario como una actividad importante. Esto, a su vez, resulta en que se agrupan personas que comparten un interés por su comunidad y a su vez esto puede resultar conveniente para que nuevamente sea más simple alinear los intereses de las personas individuales con el de la organización. En este caso, resultaría conveniente que se agrupen

personas que compartan un interés similar por los principios de la organización social a la que pertenecen, que en el caso de *Enactus* UVG y *Techo* UVG es un enfoque social.

El siguiente factor más motivante para los voluntarios es carrera, lo cual implica que a los voluntarios les motiva obtener beneficios para su carrera profesional. Se puede afirmar que a los voluntarios les motiva poder enriquecer su hoja de vida y los contactos que puedan adquirir para experimentar mejoras en su carrera profesional. En cuanto al factor mejora, este es el siguiente factor más motivante. Este se refiere al interés en desarrollar sentimientos positivos propios mejorando su propia autoestima. Se puede afirmar que para los voluntarios el voluntariado los hace sentir más útiles en la sociedad.

Los datos del estudio brindan evidencia que el factor menos descriptivo, aunque sí presente, para los voluntarios de las organizaciones es el factor protección. El factor protección implica que el voluntariado es una forma de alejarse de los factores negativos de la realidad. Se puede concluir que para los voluntarios de *Enactus* UVG y *Techo* UVG la protección del ego no se convierte en el centro de sus motivaciones y tampoco existen grandes sentimientos de culpa por ser más afortunados que otros. Según el marco teórico del presente estudio, se encontró en varios casos de estudio que es común que este sea el factor menos descriptivo. Sin embargo, aunque no sea un factor primordial, sí es un factor que motiva en cierto grado a los voluntarios por lo que se puede afirmar que los voluntarios sienten que las actividades que realizan los ayudan a desarrollarse personalmente.

Se puede afirmar que hay un deseo altruista, de parte de los voluntarios, para formar parte de sus respectivas organizaciones. Esto indica que los voluntarios dedican parte de su tiempo a actividades de beneficio de la comunidad, sin esperar grandes retribuciones

personales. Ellos buscan sentirse útiles, ayudar a los necesitados, desarrollar nuevas habilidades, rodearse de gente con intereses de ayudar a otros, enriquecer su formación profesional, mejorar sus habilidades y olvidar problemas personales. Es por esto que también se puede afirmar que a pesar que los voluntarios no esperen grandes retribuciones personales, sí resulta importante para los voluntarios tener cierto grado de crecimiento personal a través del voluntariado.

Siguiendo las predicciones establecidas en las hipótesis del estudio, se determinó que existe una relación negativa directa entre el sexo al que se pertenece y las escalas protección y mejora. Esto quiere decir que el ser hombre o mujer en los voluntarios universitarios de tipo social de la ciudad de Guatemala, tiene una relación con sus intereses motivacionales de protección y mejora.

La protección se entiende como la necesidad de protegerse y escapar de sentimientos negativos o amenazas al yo. Las personas que tienen esta motivación buscan evitar sentirse culpables, o manejar sus propios problemas. Estas pueden servir para reducir el sentimiento de culpa por haber sido más afortunados que otros y abordar los problemas personales.

La mejora se entiende como el interés en disfrutar sentimientos positivos o la necesidad de sentirse bien con uno mismo y de desarrollarse en el plano personal. Los voluntarios obtienen satisfacciones personales en relación con el crecimiento y la autoestima.

Al relacionar las seis escalas con la variable edad, esta mostró no tener una relación significativa con ninguna de las escalas. Por este motivo se concluye que los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario en organizaciones de voluntariado de tipo social no tienen una correlación significativa con la edad de los participantes. Los resultados que arroja el estudio se pueden deber en cierta medida, a que la muestra estaba comprendida en un rango relativamente pequeño de edad, cuando se compara con toda la población. Al ser estudiantes universitarios, la mayoría se encuentra entre los 18 y 25 años de edad. En el caso de la muestra del estudio, las edades oscilaban entre los 17 a los 30 años de edad.

En el caso de la variable tiempo de permanencia y su relación con las escalas; esta se relacionó significativamente con la escala social, a la necesidad de adaptarse a la norma social subjetiva. Este se refiere a la necesidad de adaptarse a la norma social subjetiva, en donde el voluntariado ofrece oportunidades para estar con los amigos o a participar en una actividad considerada importante por los demás. Los voluntarios universitarios de tipo social de la ciudad de Guatemala están relacionados con la función de adaptación social.

Por lo que se puede concluir que los factores motivacionales que promueven la participación del estudiante universitario, en organizaciones de voluntariado de tipo social, utilizando un cuestionario de opción múltiple, tienen una correlación significativa con el tiempo de permanencia de los participantes, en este caso con el factor motivacional social.

Para esclarecer las diferencias entre las medias de las escalas y su relación a las variables dependientes sexo, edad, y tiempo de permanencia, se procedió en primer lugar a analizar las variables dependientes con dos muestras relacionadas (sexo y edad) y por

último a analizar la variable dependiente con más de dos muestras relacionadas (tiempo de permanencia).

Se determinó, por medio de un análisis de diferencias entre las medias de las escalas en relación a las variables dependientes, que las escalas protección, social y mejora si obtuvieron una distribución normal de los datos. Y las escalas valores, carrera y comprensión no obtuvieron una distribución normal de los datos.

Se determinó que las escalas protección, mejora y comprensión muestran diferencias significativas de medias entre hombres y mujeres, concluyendo que el sexo influye en los factores motivacionales y en qué tanto los mismos motivan a un voluntario. En específico, la escala protección fue superior en hombres que en mujeres. Protección se refiere a que las mujeres sienten la necesidad de protegerse y escapar de sentimientos negativos o amenazas al yo. Las mujeres buscan, más que los hombres, el reducir el sentimiento de culpa por haber sido más afortunados que otros.

En el caso de la escala mejora, esta también fue superior en el sexo femenino. Las mujeres tienen una mayor necesidad de sentirse bien con ellas mismas y de desarrollarse en el plano personal, ya que por este medio obtienen satisfacciones personales en relación con el crecimiento y la autoestima.

Para la escala comprensión, se puede concluir que las mujeres tienen una mayor atracción que los hombres por este factor motivacional del voluntariado. Las mujeres tienen un mayor gusto por aprender sobre temas diversos, conocer y desarrollar habilidades. Ellas tienen un interés por conocer a otras personas y establecer relaciones de amistad.

Al igual que el presente estudio, en dónde las mujeres calificaron la escala comprensión, el estudio de Fletcher y Major (2004) definió que tanto los hombres como las mujeres calificaron los valores y la comprensión como relativamente importante, mientras que sólo las mujeres calificaron el resto de motivos como relativamente importante, motivos a los cuales los hombres calificaron con una menor importancia.

Ya que la edad también puede ser un factor que inflencie a los voluntarios, se determinó si existe una relación entre la edad y cada uno de los seis factores de motivación. Se encontró que la edad no afecta la motivación de los voluntarios, según los seis factores identificados. Esto se puede deber a que la muestra utilizada para este trabajo de investigación es relativamente pequeña, los voluntarios están dispersos en un rango de edad reducido. Esto se debe a que los voluntarios de *Enactus UVG* y *Techo UVG* generalmente están cursando un grado de licenciatura y por lo tanto sus edades varían comúnmente entre los 18 años y 23 años; es decir, el perfil del voluntario de ambas organizaciones corresponde a un adulto joven. Es posible que el resultado sería diferente si los voluntarios de las organizaciones tuvieran edades que varían entre los 18 y 60 años, por ejemplo.

Este resultado contrasta con el encontrado en la literatura, ya que en el caso del estudio de Dávila y Chacón (2003) acerca de los voluntarios ecologistas y socio asistenciales colombianos, se encontró que existe una interacción entre el efecto de la edad, el sexo y el tipo de actividad que modula las diferencias halladas.

Adicionalmente, se determinó si el tiempo de permanencia afecta la motivación del voluntario. Se pudo afirmar que para los voluntarios de *Enactus UVG* y *Techo UVG* el tiempo de permanencia en la organización afecta únicamente la forma en que ellos perciben

su motivación en relación al factor valores. Más específicamente, se observó que el grupo con tiempos de permanencia que oscilan entre 1 año y 2 años 11 meses le da una mayor importancia a valores, mientras que el grupo con menos de 1 año de tiempo de permanencia puntuó más bajo en el mismo.

Esto indica que el tiempo de permanencia afecta la forma en que los voluntarios se interesan por ayudar a otras personas y desarrollan compasión por los más necesitados. El tiempo de permanencia de los voluntarios generalmente afecta la frecuencia a la ellos están expuestos a convivir con los grupos de personas en necesidad a quienes ellos apoyan; es decir, mientras más tiempo formen los voluntarios parte en la organización, más contacto tendrán con las personas necesitadas. Al incrementar la frecuencia de contacto con estas comunidades o personas en necesidad, los voluntarios tienden a percatarse aún más de la realidad de las personas a las que están apoyando y por lo tanto puede desarrollar una mayor empatía y compasión en los voluntarios. De aquí que los resultados indiquen que el tiempo de permanencia afecta el factor valores.

Se puede decir, por lo tanto, que en cuanto a la relación entre sexo, edad y tiempo de permanencia con los seis factores motivacionales, sexo y tiempo de permanencia afectan únicamente ciertos factores; en el caso de sexo, este afecta protección y mejora, mientras que en el caso de tiempo de permanencia este afecta valores. Sin embargo, la edad no demuestra tener ninguna relación con los seis factores motivacionales descritos por IFV.

En conclusión, el instrumento es una herramienta confiable que muestra que los voluntarios de *Enactus* UVG y *Techo* UVG encuentran interés y motivación en los seis factores motivacionales identificados por IFV, y que el sexo y tiempo de permanencia en su

respectiva organización afectan su motivación para ser voluntarios mientras que la edad no tiene ningún efecto.

VII. CONCLUSIONES

El presente estudio se centró en identificar los factores que motivan a los voluntarios de la Universidad del Valle de Guatemala (UVG), específicamente *Enactus* UVG y *Techo* UVG. Para hacerlo fue necesario utilizar el Inventario de Funciones del Voluntariado, IFV (Claryet *al*, 1998), el cual permite clasificar la motivación de los voluntarios en seis factores (protección, valores, carrera, social, comprensión y mejora). De aquí que en lugar de tener una respuesta abierta de parte de los voluntarios en cuanto a sus motivaciones, el IFV permite claramente separar la motivación en seis categorías o factores diferentes.

El voluntario es la persona que de forma desinteresada y continua, dedica parte de su tiempo a ayudar a comunidades en necesidad, a través de proyectos organizados. Por lo tanto los voluntarios resultan de gran beneficio para las sociedades, ya que brindan su trabajo sin esperar nada a cambio.

La motivación se entiende como los motivos u objetivos, que impulsan a la personas a iniciar y sostener ciertas acciones; la motivación de los voluntarios es un proceso que los impulsa a participar en determinadas actividades, buscando siempre el beneficio de una comunidad.

El voluntariado es, sin duda, una fuerza fundamental para que los países puedan atender las necesidades de las personas vulnerables, y en una época en que la disminución del voluntariado es común, es fundamental examinar enfoques alternativos para la gestión

de voluntarios que promuevan el compromiso y ayuden a enfrentar los obstáculos más comunes que éstos enfrentan.

Los estudios muestran que la inadecuada gestión del voluntariado es una de las razones más frecuentes para explicar por qué la gente deja de ser voluntaria. Asimismo el abandono de los voluntarios en las organizaciones, especialmente el alto abandono, puede crear una especie de círculo vicioso, en la gestión del voluntariado: puede verse con una pérdida de tiempo formar y prestar atención a los nuevos voluntarios si la mayoría de ellos van a abandonar rápidamente, pero si los voluntarios no reciben una adecuada formación y atención, la calidad de su trabajo probablemente no será aceptable, y si esto ocurre, se sentirán probablemente incompletos y frustrados, y será entonces cuando abandonen.

Lo que realmente motiva a una persona para ser voluntario es una cuestión compleja y desconcertante; sin embargo, la comprensión de estas motivaciones pueden ser de gran ayuda a las organizaciones en la atracción, la colocación y retención de voluntarios. Las organizaciones pueden utilizar la información sobre las motivaciones para atraer a los potenciales voluntarios por adaptar los mensajes de reclutamiento para asemejarse a sus necesidades de motivación.

La evaluación de las necesidades motivacionales de nuevos voluntarios, las organizaciones pueden asegurar un seguimiento eficaz en colocación de voluntarios en actividades que satisfagan sus necesidades. La comprensión de las motivaciones de los voluntarios, las organizaciones pueden tratar de mantener la satisfacción de los voluntarios, garantizando cumplir estas motivaciones.

En cuanto a las características de los voluntarios de tipo social de la UVG, se puede observar que en su mayoría los voluntarios son mujeres (72%). La mayor parte de la población se encuentra en el rango de 21 a 23 años de edad (56%). El tiempo de permanencia con mayor frecuencia de los voluntarios es entre 1 año y 1 año 11 meses (23%).

El Inventario de Funciones del Voluntariado utilizado para identificar los factores que influyen en la motivación de los voluntarios, es un modelo válido y fiable para el presente estudio. Se pudo observar que todos los factores motivacionales descritos por el IFV están presentes en la población de estudiantes voluntarios de la UVG. Por lo tanto se puede afirmar que los seis factores motivacionales influyen en la decisión de los voluntarios para formar parte de su respectiva organización.

Se observó que el factor que obtiene el valor más alto es el factor valores, el cual se refiere a un interés humanitario por ayudar a otros menos afortunados. Por lo tanto, se puede afirmar que el factor que más influencia a los voluntarios son los valores; y esto motiva a que los voluntarios se preocupen por los menos afortunados y sientan compasión por los demás. Asimismo, se puede observar que el factor comprensión tiene un valor tan alto como los valores, por lo que se puede afirmar que el gusto por aprender y desarrollar nuevas habilidades está altamente ligado con su deseo por ayudar a los menos afortunados. Del mismo modo, el factor que menos influencia a los voluntarios, aunque sí está presente igualmente, es protección, el cual asocia al voluntariado como una forma de alejarse de los problemas personales.

Se puede deducir, por lo tanto, que existe un deseo altruista en los voluntarios por ayudar a los más necesitados y además, aunque no central, pero de igual forma influyente, los voluntarios esperan experimentar un desarrollo en sus habilidades personales.

En cuanto a la predicción de una posible relación entre sexo, edad y tiempo de permanencia con los factores motivacionales; se encontró que el sexo y tiempo de permanencia sí afectan la forma en que el voluntario es motivado a través de ciertos factores, pero que la edad no tiene ninguna influencia en la percepción de motivación de los voluntarios. Más específicamente, el sexo sí influencia la percepción de los factores protección y mejora; más hombres que mujeres se sienten motivados por el factor protección, y más mujeres que hombres se sienten motivados por el factor mejora.

Adicionalmente, se encontró que el tiempo de permanencia afecta la percepción de los voluntarios hacia el factor valores, por lo que se puede afirmar que mientras más tiempo de permanencia tiene un voluntario mayor es su sentido de compasión y deseo por apoyar a los más necesitados. Por otro lado, al estar la muestra poblacional distribuida en un rango de edad limitado, la edad no presentó ninguna relación con los factores motivacionales.

Se puede concluir que los voluntarios de *Enactus* UVG y *Techo* UVG encuentran motivación en los seis factores motivacionales descritos por el IFV (Claryet *al.*, 1998), y que el sexo y tiempo de permanencia afectan la percepción de los voluntarios hacia su motivación en cuanto a ciertos factores motivacionales, mientras que la edad no tiene ninguna relación con los mismos.

Por último, se concluye que este trabajo, además de validar el Inventario de Funciones del Voluntariado, presenta resultados semejantes a los hallados con otras investigaciones que aplicaron el mismo modelo.

VIII. RECOMENDACIONES

Durante la realización de la presente investigación, se obtuvo una respuesta positiva de parte de los voluntarios encuestados permitiendo obtener resultados concretos y confiables a través del Inventario de Funciones del Voluntariado, IFV (Claryet *al.*, 1998). Adicionalmente, el análisis estadístico permitió analizar los datos para determinar la influencia que los distintos factores motivacionales tienen en los voluntarios de las dos organizaciones evaluadas, *Enactus UVG* y *Techo UVG*. Este mismo análisis permitió establecer la relación entre sexo, edad y tiempo de permanencia con los seis factores motivacionales descritos por el IFV (Claryet *al.*, 1998). Sin embargo, existen ciertas recomendaciones y sugerencias que pueden ser tomadas en cuenta para futuros trabajos de investigación y para señalar posibles áreas de mejora.

La aplicación de la herramienta en la población de estudiantes universitarios de la ciudad de Guatemala es un método novedoso para su contexto, por lo que se cree sería de gran utilidad para fines de la gestión del voluntariado en Guatemala el poder replicar el estudio con una mayor muestra poblacional. La muestra que se tomó para el presente estudio de investigación corresponde únicamente al voluntario guatemalteco de la Universidad del Valle de Guatemala, por lo que sería de utilidad el poder replicarlo a nivel nacional con una población de igual manera universitaria.

Con respecto a la herramienta en línea utilizada, para aplicar el instrumento de investigación, se encontró como limitante el no tener en ningún momento un contacto uno a uno con el encuestado para obtener más información al respecto o retroalimentación de la encuesta. La encuesta contaba con 30 ítems a ser contestados por los entrevistados, por lo

que pudo haber resultado difícil de contestar en línea, ya que se recomienda que las encuestas en línea sean cortas.

Sin embargo, se encontró de suma utilidad este tipo de herramientas para la población seleccionada, puesto que las encuestas contestadas fueron recibidas en un corto período de tiempo al poder ser utilizadas en un teléfono inteligente. Además resultó ser de gran utilidad el que los resultados ya se regresaran tabulados en un documento electrónico, lo cual evitó errores de transcripción de encuestas físicas o en papel a resultados electrónicos.

En cuanto a los seis factores motivacionales, puede resultar interesante dividir aún más cada factor en más categorías. Por ejemplo, Chacón, F. Pérez, T. Flores, J. Vecina, M. (2010) sugieren que el factor valores, el cual es entendido por el interés en ayudar a otros en necesidad, puede dividirse en valores religiosos, de transformación social, de reciprocidad y de interés por la comunidad. De la misma manera, también se pueden subdividir los demás factores motivacionales. Esta sugerencia se hace dado que los seis factores motivacionales descritos en su forma original tienden a agrupar varias características en un solo factor.

Asimismo, en cuanto al IFV resulta importante notar que se le pide al encuestado (el voluntario) contestar si está o no está de acuerdo con un enunciado en específico. Sin embargo, hay casos en los que estar de acuerdo no implica que sea un factor motivante para el voluntario. Por ejemplo, un voluntario puede estar totalmente de acuerdo, dándole un 7 (puntuación máxima), al enunciado que expresa: “Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo”. Este enunciado está asociado con el factor

motivacional de protección, el cual indica que al voluntario le motiva sentirse alejado de sus problemas personales. Sin embargo, con esta pregunta el voluntario indica que el voluntariado le ayuda a olvidar sus problemas pero no necesariamente que esto le motive a formar parte de la organización de voluntariado. Es por esto que, aunque el presente estudio pretendía utilizar el IFV concretamente, sugiere que también se puedan hacer modificaciones al IFV que permitan aclarar estas discrepancias.

Además, evaluar cómo cambian los resultados del IFV con un rango de edades más amplio, para determinar si la edad influencia la motivación de los voluntarios, en cuanto a los seis factores motivacionales puede resultar ser un área de investigación de interés. Esto, sin embargo, no puede realizarse con voluntarios de la UVG ya que el rango de edades se limita por la propia naturaleza del perfil del voluntario de la UVG, el cual tiende a ser un joven universitario cursando un grado de licenciatura. De igual forma, tener voluntarios de distintas áreas no limitadas a la UVG puede ser un tópico interesante para un nuevo tema de investigación.

Adicionalmente, resultaría enriquecedor contar no únicamente con la participación de *Enactus UVG* y *Techo UVG*, sino también con la participación de las demás organizaciones de voluntariado existentes dentro de la UVG. De esta forma se contaría con una muestra más grande y se podrían obtener resultados aplicables a todas las organizaciones de voluntariado existentes dentro de la UVG.

Finalmente, cabe mencionar que puede ser útil e interesante para las organizaciones evaluadas, *Enactus UVG* y *Techo UVG*, separar los resultados obtenidos según organización para determinar si los perfiles de voluntarios de las distintas organizaciones de

la UVG presentan similitudes y/o diferencias. En el caso de la presente investigación esto no pudo ser posible debido al tamaño reducido de la muestra para cada una de las organizaciones.

Con el propósito de fortalecer los planes de atracción y retención del voluntariado de ambas organizaciones, resulta de gran importancia el dirigir los esfuerzos de las organizaciones a los factores más presentes en la población, tales como mejora, social y carrera. El presente estudio resulta ser de gran aporte para ambas organizaciones y para el ámbito de la teoría de la psicología de la motivación.

Tal como se abordó en el marco teórico, el voluntariado juvenil en la región, y especialmente para un país en vía de desarrollo como Guatemala, son una opción para iniciativas creativas y eficaces para el mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades. Los jóvenes voluntarios son promotores de la implementación de políticas públicas ya que ejercen un protagonismo social. Con su participación, los jóvenes pueden contribuir además con el desarrollo del capital social y la superación de la apatía política, fortaleciendo así la condición ciudadana y la democracia. Por lo que resulta de aún mayor importancia el conocer y gestionar correctamente a esta fuerza de trabajo y desarrollo que países como Guatemala necesita en estos momentos.

Es evidente que la gestión del voluntariado guatemalteco, al igual que el voluntariado de la región, enfrenta problemas en común, tales como escasa información sobre voluntariado y desconocimiento por parte de los medios de la cuestión social. El Centro de Voluntariado Guatemalteco, el ente que rige todas las organizaciones de voluntarios de Guatemala únicamente cuenta con información en su página web de qué es

la organización *Techo*, por lo cual se recomienda al centro incluir también información de la organización *Enactus*, la cual tiene ya presencia en 11 centros universitarios en todo el país. Lo mismo aplicaría para cualquier otra organización que aún no se encuentre descrita ni inscrita dentro del Centro de Voluntariado Guatemalteco.

Resulta también de suma importancia el ampliar las investigaciones de los voluntarios en Guatemala y no sólo a poblaciones universitarias, ya que a la fecha no se cuenta con estudios de esta materia. Solamente la ONU en Guatemala, específicamente Voluntarios de Naciones Unidas y la investigación de Córdón (2014), cuenta con reportes que describen las características socio demográficas y cualitativas del voluntariado en Guatemala.

Como se mencionó, los puntos mencionados anteriormente se pueden percibir como áreas recomendadas para estudiar más a fondo la motivación de voluntarios, y deben verse como oportunidades de mejora continua deseable en cualquier investigación.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agost, M. Fernández, V. Martínez, J. Nebot, E. (s. f.). *¿Porqué decidimos ser voluntarios?*
Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I. Recuperado desde:
www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/37.pdf.

Ajzen, I. & Fishbein, R. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behaviour*.
Englewood Cliffs, NJ, EE. UU.: Prentice Hall.

Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behaviour and Human
Decision Processes*, 50, pp. 179-211.

Allison, L. Okun, M. Dutridge, K. (2002). *Assessing Volunteer Motives: A Comparison of
an Open-ended Probe and Likert Rating Scales*. *Journal of Community & Applied
Social Psychology. J. Community Appl. Soc. Psychol.*, 12: 243–255. DOI:
10.1002/casp.677

Anderson, J. Moore, L. (1978) *The motivation to volunteer. In: Journal of Voluntary Action
Research*. No.7 (1978); pp.51-60.

Asghar, H. (2015). *The Volunteer Functions Inventory: Examination of Dimension, Scale
Reliability and Correlates*. *International Journal of Innovative and Applied
Research*. 04/2015; 3(4): pp. 52-64.

Barnes, M. (2009). *Looking Beyond Traditional Volunteer Management: A Case Study of
an Alternative Approach to Volunteer Engagement in Parks and Recreation*.
International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations; Jun2009, Vol. 20

Issue 2, pp.169-187, 19p. Recuperado desde:

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=4&hid=10&sid=c8a83d70-15b9-4f7a-a95b-6edf49222133%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZlInNjb3BIPXNpdGU%3d#db=aph&AN=38219974>

Chacón, F. Dávila, M. (2001). *Diferencias en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y socio asistenciales*. Intervención Psicosocial, 2001, Vol. 10 N.º 2 - pp.137-153

Chacón, F. Pérez, T. Flores, J. Vecina, M. (2010). *Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta*. Universidad Complutense de Madrid, España. Intervención Psicosocial. Vol. 19, n. 3, 2010 - pp. 213-222. ISSN: 1132-0559 - DOI: 10.5093/in2010v19n3a2.

Clary, E. Snyder, M. Ridge, R. Copeland, J. Stukas, A. Haugen, J. Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530. Esmond, J. (1997). Volunteer studies 150/450. Perth: Curtin University of Technology.

Clary, E. Snyder, M. (1991). *A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism*. Review of Personality and Social Psychology, 12, 119-148.

Clary, E. Snyder, M. Ridge, R. (1992). *Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers*. Nonprofit Management & Leadership, 2, 333-350.

- Centro de Voluntariado Guatemalteco (2015). *Centro de Voluntariado Guatemalteco - CVG*. Recuperado desde: <http://www.guatevoluntaria.org/>
- Cordón, C. (2014). *La Experiencia de Jóvenes que Identifican el Voluntariado en Techo como una Influencia en sus Decisiones de Carrera*. Universidad del Valle de Guatemala. 107págs.
- Davis, K. (1979). *Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior*. McGraw Hill, pp. 193-210.
- Dávila, M. (2008). *Abandono del voluntariado: Tasas de abandono y causas más frecuentes. Comunicación y Ciudadanía*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado desde: <http://www.observatoriodosmedios.org/mediateca/observatorio/xornadas/200802/artigo01.pdf>
- Dávila, M. Chacón, F. (2003). *Adaptación del inventario de funciones del voluntariado a una muestra española*. Encuentros en Psicología Social, 1(2), pp.22-26.
- Dávila, M. Díaz, J. (2009) *Voluntariado y Tercera Edad*. Revista Anales de Psicología. Universidad de Murcia. Vol. 25 No. 2; pp.375-389.
- Esmond, J. Dunlop, P. (2004). *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. Lotterywest Social Research Grant. Recuperadodesde: <http://biggestdifference.com/morevolunteers/resources/MotivationFinalReport.pdf>

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR).

(2007). *Dar importancia al voluntariado*. Informe sobre el período 1999–2007.

Desarrollo del voluntariado en la Federación Internacional. 110900 02/2008 S 750.

36 páginas. Recuperado desde:

http://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/Taking_Volunteers_Seriously_2007_SP.pdf

García, M. (2012). *Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los*

voluntarios en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. 73 páginas.

Recuperado desde: <http://www.bdigital.unal.edu.co/6536/1/3008025.2012.pdf>

Gidron, B. (1978). *Volunteer work and its rewards*. *Volunteer Administration*, 11, pp.18-

32. Recuperado desde:

<https://bd0bf083-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/gidronb/selected-publications--->

[articles/Volrewards.pdf?attachauth=ANoY7crMNPwE1ffdt09Aj0yctQ1OFid4vrMHnTi94JY0zupwctdNaoLYHlmybCOJg_nCXchqmnDNqfloSwS1nH9_19dEwhP3VVI8AfQw7-eu5_WYp_2bvrKfiWahqiq](https://bd0bf083-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/gidronb/selected-publications---articles/Volrewards.pdf?attachauth=ANoY7crMNPwE1ffdt09Aj0yctQ1OFid4vrMHnTi94JY0zupwctdNaoLYHlmybCOJg_nCXchqmnDNqfloSwS1nH9_19dEwhP3VVI8AfQw7-eu5_WYp_2bvrKfiWahqiq)

[Cm_8KpL3dIafJ3deWsk4MjsSWG5SJLSG67xUSHJhZcBPj2DGmeSJILzclJeJbSGgfbYtJvPEwarN8UXfIwxoWNneuXIFNJOxTrNTZddVjCiovYfdLgdj8MfnCRuf01Uktl2TmtbutGrLo&attredirects=0](https://bd0bf083-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/gidronb/selected-publications---articles/Volrewards.pdf?attachauth=ANoY7crMNPwE1ffdt09Aj0yctQ1OFid4vrMHnTi94JY0zupwctdNaoLYHlmybCOJg_nCXchqmnDNqfloSwS1nH9_19dEwhP3VVI8AfQw7-eu5_WYp_2bvrKfiWahqiqCm_8KpL3dIafJ3deWsk4MjsSWG5SJLSG67xUSHJhZcBPj2DGmeSJILzclJeJbSGgfbYtJvPEwarN8UXfIwxoWNneuXIFNJOxTrNTZddVjCiovYfdLgdj8MfnCRuf01Uktl2TmtbutGrLo&attredirects=0)

Hertzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. New Brunswick:

Transaction Publishers. Recuperado desde:

<http://www.cehd.umn.edu/olpd/research/studentconf/2011/stelloherzberg.pdf>

- Jenner, J. (1982). *Participation, leadership, and the role of volunteerism among selected women volunteers*. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, pp. 27-38.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, pp. 163-204. Recuperado desde:
<http://poq.oxfordjournals.org/content/24/2/163>
- Licha, I. (2009). *Una perspectiva estratégica del Voluntariado Universitario en la Región Latinoamericana*. Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, España. Fondo Fiduciario de España (PNUD). 15 págs. Recuperado desde:
<http://www.redivu.org/docs/articulos/Vision%20estrategica%20del%20Voluntariado%20Universitario.pdf>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives in Psychology*, 140, pp.1-55.
- Locke, E. Latham, G. *The application of goal setting to sports*. *Journal of Sport Psychology*, 1985 7, pp.205-222.
- Marulanda, F. Montoya, I. Vélez, J. (2013). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento*. *Pensamiento y Gestión*, N° 36 ISSN 1657-6276. Recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-96. Recuperado desde: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- McClellan, D. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid Narcea. Recuperado desde: www.revistahistoriapsicologia.es/10.+HUERTAS.pdf

Mayo, E. (1972). *Problemas Humanos de una Civilización Industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión. 139 pags.

McGregor, D. (1966). *The human side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill. 98 pags.

Médicos del Mundo (2002). *Manual de Gestión del Voluntariado*. Madrid, España.

Recuperado desde: <http://www.plataformavoluntariado.org/resources/148/download>

Ministerio De Sanidad, Política Social y Igualdad (MSPSI). (2011). *Diagnóstico de la Situación del voluntariado de acción social en España*. Gobierno de España.

Recuperado desde:

<http://www.msc.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/diagnosticoSituacionVoluntariado.pdf>. 306 págs.

Naciones Unidas (NU). (1995). *Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*.

Recuperado desde:

<http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/cumbredessocial1995.pdf>. 145 pags.

Newman, S. Newton, C. McGregor, M. (2009) *Predicting the safety performance of volunteers: does motivation for volunteering influence driving behavior?* Safety Science.

Oficina Internacional de Trabajo (OIT). (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. Ginebra. Recuperado desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_166577.pdf. 113 págs.

Omoto, A.M. & Snyder, M. (1993). *AIDS volunteers and their motivations: theoretical issues and practical concerns*. *Nonprofit Management and Leadership*, 4(2), pp.

157- 175.

Pérez, G. García, M. Sepúlveda, L (2012). *La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia*. *Entramado*, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 50-63. Universidad Libre, Cali, Colombia. Recuperado desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265425848004>

Programa de las Naciones Unidas (PNUD). (2012). *Guatemala: ¿Un país de oportunidades para la juventud? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Guatemala. Recuperado desde: <http://desarrollohumano.org.gt/content/informe-nacional-de-desarrollo-humano-20112012>

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU). (2011). *Informe sobre el estado del Voluntariado en el mundo 2011*. Valores universales para alcanzar el bienestar mundial. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado desde: http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011_%5Bpa%5D_full.pdf. 136 págs.

Reyes, M. Nieves, A. (2012). *El perfil del voluntariado en la Biv@: análisis descriptivo desde 2006 hasta 2012*. *Ibersid*. 6 167-172. ISSN 1888-0967.

Sampieri, R. Collado, C. Lucio, P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F. 2003. 324págs.

- Skoglund, A. (2006). *Do Not Forget about Your Volunteers: A Qualitative Analysis of Factors Influencing Volunteer Turnover*. Health & Social Work; Aug2006, Vol. 31 Issue 3, pp. 217-220, 4p. Recuperadodesde:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=4&hid=10&sid=c8a83d70-15b9-4f7a-a95b6edf49222133%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#db=aph&AN=22452084>
- UNICEF (2013). *Voluntariado es compromiso: Cómo pasar de ser espectadores a actores del cambio social en Guatemala en 1, 2, por 3 para ponerle fin a la violencia, la impunidad y la desnutrición*. Serie 1, 2, 3 - Número 9. Guatemala. Recuperado desde: http://www.unicef.org.gt/3_te_toca/un_dos_tres/123-Voluntariado-es-Compromiso.pdf
- Universidad del Valle de Guatemala. (2015). *Asociaciones, Clubes y Voluntariado*. Recuperado desde: <http://www.uvg.edu.gt/vidaestudiantil/asociaciones/index.html>
- Vidal, P. Villa, A. Sureda, M. Simón, C. Hernando, A. (2006). *Manual de gestión de voluntariado*. Obra Social Fundación "La Caixa". Barcelona, España. 165 págs. Recuperado desde:
http://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/voluntariat/manual_gestion_voluntariado/files/publicaciones/manual_de_gestion_voluntariado/es/manual_gestion_voluntariado.pdf.
- Vroom, V. (1970). *Industrial Social Psychology*. V. Vroom & E. Deci, Management and Motivation. Tennessee: Penguin Books. pp. 91-106

X. ANEXOS

Anexo 1

Encuesta: Motivación de los Voluntarios en la Universidad del Valle de Guatemala

ENCUESTA: LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Apreciado voluntari@: El presente cuestionario pretende conocer las principales motivaciones del voluntario de la Universidad del Valle de Guatemala. Las respuestas proporcionadas serán utilizadas para el trabajo de graduación de la estudiante de la Lic. en Psicología de María Paiz.

Por tanto, pueden existir opiniones diversas, no se pretende conocer las respuestas correctas, sino la sinceridad en las mismas, por este motivo solicitamos su sincera colaboración y se la agradecemos anticipadamente.

La información obtenida del cuestionario se mantendrá en absoluto anonimato y secreto de sus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes sobre el secreto estadístico y protección de datos personales.

Aunque no se anticipa un beneficio directo para los participantes, sus respuestas pueden ayudar a ampliar el conocimiento acerca de las principales motivaciones del voluntariado

Su participación en este estudio es voluntaria. Aunque usted firme este documento, usted puede retirarse del estudio en cualquier momento si así lo desea. Su rechazo de participar no tiene ninguna consecuencia ni penalización, ni pérdida de otros beneficios a los que usted ya tenga derecho. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a María Paiz al teléfono 5369-1147 o bien al M.A. Pablo Barrientos, Director de la Licenciatura en Psicología de la Universidad del Valle de Guatemala, al tel. 2364-0336.

Desde ya le agradecemos su participación.

¿ES UD. VOLUNTARIO?

SÍ

NO

Si marcó SÍ, continúe con el cuestionario. Si marcó NO, favor entregar el cuestionario y agradecemos su colaboración con el estudio.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

¿Cuánto tiempo lleva de ser voluntario?	<input type="checkbox"/> Menos de 6 meses <input type="checkbox"/> 6-11 meses <input type="checkbox"/> 1 año a 1 año 11 meses <input type="checkbox"/> 2 años a 2 años 11 meses <input type="checkbox"/> 3 a 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años
Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
Edad	<input type="checkbox"/> Menor a 18 años <input type="checkbox"/> De 18 a 20 años <input type="checkbox"/> De 21 a 23 años <input type="checkbox"/> De 23 a 25 años <input type="checkbox"/> De 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 30 años o más

Instrucciones: Utilizando la escala de 7 puntos que encontrará a continuación, por favor indique que tan importante o exacta es de cada una de las siguientes afirmaciones es para usted al hacer voluntariado en esta organización. Marque con una "X" la calificación que más se adecue a su persona, para cada afirmación.

	1 Totalmente en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 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 interesado/a en 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
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 particular 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	El voluntariado me libera en parte de la culpa por ser más afortunado 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						1	2	3	4	5	6	7

	cosas.							
15	El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
16	Siento compasión hacia las personas más necesitadas	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
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