

2012

El perfil motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales

Dürks, Tania Evelin | Gestión de Recursos Humanos

Universidad Empresarial Siglo 21



INDICE

1. RESUMEN Y ABSTRACT	3
2. TEMA	5
3. INTRODUCCIÓN	6
4. JUSTIFICACIÓN	7
5. OBJETIVO GENERAL	9
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
6. MARCO TEÓRICO	10
6.1 Motivación	10
6.2 Perfil	26
6.3 Perfil Motivacional	27
6.4 Motivación y Voluntariado	30
7. METODOLOGÍA	37
8. GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS	40
8.1 Protocolo de Entrevistas Semiestructuradas	40
8.2 Entrevista Perfil Motivacional Preguntas Guía	42
8.3 Cuestionario Perfil Motivacional	44
9. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	49
9.1 Presentación de las Organizaciones	49
9.2 Recolección de datos	60

9.3 Procesamiento de datos	61
9.4 Análisis de datos	67
9.4.1 El Portal de Belén	67
9.4.2 Greenpeace	73
9.4.3 Payamédicos Asociación Civil	79
9.4.4 Un Techo para mi País	84
9.4.5 Intersección de datos	89
10. PROPUESTAS	104
10.1 De contenido respecto a la tarea voluntaria	104
10.2 Etapa de captación e inclusión	107
1.3 Responsabilidad Social Empresaria	109
11. DISCUSIÓN	112
12. BIBLIOGRAFÍA	118
13. ANEXOS	120
14. FORMULARIO DESCRIPTIVO	133

RESUMEN Y ABSTRACT

El Perfil Motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales

El presente trabajo tiene por objetivo identificar los motivos o impulsos que incitan a una persona a formar parte de una entidad de tipo no gubernamental, prestando su servicio de modo no remunerado. Para ello se analizan cuatro Organizaciones no Gubernamentales en Córdoba Capital: El Portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País, en el periodo que abarca el mes de octubre 2010 a febrero de 2012. Utilizando encuestas y entrevistas en profundidad, se infiere que los tipos motivacionales más prevalentes son los relacionados con la Pertenencia, Altruismo y Vocación de servicio, Interés profesional y Sociabilidad. En cuanto a los factores sociodemográficos más prevalentes, se encuentra el estado civil soltero, con un nivel de instrucción universitario en curso, desempeñándose por arriba de la media en labores de tipo remunerado además de su tarea ad honorem.

Luego de realizado el análisis de datos correspondiente se dispone a efectuar propuestas de acción en cuanto al contenido de la tarea voluntaria, métodos de captación e inclusión dentro de las entidades, y formas de enlazar esta práctica con la Responsabilidad Social Empresaria.

The Motivational Profile of volunteers in Nongovernmental Organizations

The current assignment has the purpose to identify the motives or impulses that prompt a person to be part of a nongovernmental entity type, providing their service in a nonpaid way. To that end, we examine four Nongovernmental Organizations in Córdoba Capital: El Portal de Belén, Greenpeace, Asociación Civil Payamédicos and Un Techo para mi País, for the period covering October 2010 to February 2012. Using questionnaires and interviews, we can infer, that the most prevalent motivational types are related to Membership, Altruism and Vocation of service, Professional interest and Sociability. With regard to the more prevalent sociodemographic factors, they are the single marital status, education level whit a

current university, serving above-average rate paid work in addition to his work pro bono.

After analyzing data made available for action to make proposals for the content of the task voluntary recruitment methods and inclusion within the institutions, and ways of linking this practice with Corporate Social Responsibility.

TEMA

Determinar el tipo de motivación predominante de los voluntarios en Organizaciones no Gubernamentales en Córdoba Capital.

INTRODUCCIÓN

La motivación humana es un hecho multifacético, ya que no solo engloba el aspecto personal, sino también la actividad laboral.

Nuestro estudio se desprende de la noción de motivación, al analizar el concepto de perfil motivacional. Este concepto tratará de agrupar cuales son los componentes motivacionales en la actividad laboral voluntaria, descubriendo los impulsos o motivos que mueven a los voluntarios de las Organizaciones no Gubernamentales a realizar dicho labor no remunerativo económicamente.

Centraremos nuestro estudio en relación a cuatro organizaciones en Córdoba Capital: El portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País.

La primera sección del mismo cuenta con una descripción principal de los objetivos generales y específicos que se desean llevar a cabo, además de información relevante al concepto de perfil motivacional. Esta información conforma el marco teórico sobre el cual se basa el desarrollo del proyecto.

Consecutivamente se encuentra una descripción del marco metodológico a utilizar. Se desarrollará un estudio de tipo cualitativo por medio de encuestas y entrevistas en profundidad para responder a la siguiente pregunta/problema: **¿Cuáles son las características del perfil motivacional de los voluntarios de El Portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País?**

La segunda sección, cuenta con una breve reseña de las Organizaciones No Gubernamentales analizadas. A Posteriori se exhibe el resultado de las técnicas de recolección y análisis de datos ya mencionados, abordando conclusiones respecto al tipo de motivación en relación a los objetivos planteados.

Por último, consta con una tercera parte, en donde se realizan propuestas de aplicación, teniendo en cuenta las derivaciones que fueron alcanzadas en el presente proyecto de investigación.

JUSTIFICACIÓN

Uno de los aspectos fundamentales para que cualquier organización tenga éxito y logre la consecución de sus objetivos es que el grupo humano que desarrolla sus tareas dentro de ella cooperen y actúen como una unidad. Es así como el destino de las organizaciones, se desprende o viene ligado al desarrollo de sus recursos humanos. Ahora bien, ustedes se preguntarán, ¿qué es necesario para lograr un eficaz desarrollo?, para ello no solo es fundamental que se incorporen personas idóneas al puesto de trabajo, sino que también se necesita de ellas que actúen con un estímulo suficiente que encamine sus actividades. Es aquí donde la palabra motivación muestra presencia. La ausencia de este estímulo implica la falta de disposición para realizar las tareas con el necesario empeño.

El voluntariado es una de las formas de participación dentro de una organización en nuestra sociedad, es un gran productor de bienes, servicios y capital social. Una proporción importante del sistema socio-económico-político y cultural se sostiene y desarrolla por actividades voluntarias de personas y entidades que ejercen acciones con fines de bien público. Según el último índice de sociedad civil (2004-2005), el 20% de la población argentina participa en algún grupo social o cívico (De Critto-Karl, 2008).

Es por ello que no debemos desestimar al capital humano que forma parte de dichas entidades, ya que ofrecen su accionar de forma no retributiva económicamente, aportando al mismo tiempo su empeño y predisposición. Creemos en la valorización de los mismos no solo para alentar a estar personas a seguir participando en este tipo de acciones solidarias, sino también para descubrir de qué forma podremos incitar a nuevos individuos para establecerse como parte de este entramado social.

Una motivación apropiada es un factor fundamental para que las tareas resulten gratas para quienes trabajan, benefician tanto a las personas que son parte del grupo laboral, y a los objetivos fundamentales de toda organización. En este caso objetivos que no solo favorecen a un sector económico o productivo, sino también a un sector social.

Es propicio aclarar que lograr una motivación adecuada solo se alcanzará después de descubrir cuáles son los componentes que intervienen en la producción de este factor, es así como que se dispone al estudio referente al perfil motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales en Córdoba Capital.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el perfil motivacional de los voluntarios de El portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País en Córdoba Capital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar, en los voluntarios de El portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País en Córdoba Capital:

- a) Tipo de motivación predominante en relación a cada organización.
- b) Discrepancias o similitudes respecto a las características sociodemográficas u organizacionales y su incidencia en el perfil motivacional.
- c) La relación entre el contenido de la tarea realizada y el grado de motivación a emprenderla.

MARCO TEÓRICO

Nuestro tema de investigación encuentra soporte en tres grandes conceptos: “Motivación” “Perfil Motivacional” y “Voluntariado”. A continuación se refleja el marco de referencia abordado.

1. Motivación

A lo largo de la historia se ha intentado dar respuesta al problema de la motivación, es por ello que no nos resulta sencillo reunir en reducidas categorías las definiciones que se han ido desarrollando en relación al tema.

La motivación a simple vista resulta la respuesta a la pregunta, ¿porqué la gente realiza una acción y no otra?, ¿qué es lo que determina el accionar de esa persona? Esta no es una pregunta fácil de responder, a razón de ello es que hemos ido agrupando respuestas a este fenómeno, las cuales se irán encontrando a continuación.

Etimológicamente se relaciona con motor, con movimiento, explica el motivo o razón que se ha tenido para hacer una cosa. Es aquello que mueve al individuo desde dentro, anterior a su conducta, y que luego se expresa y se concreta con esta conducta. Lo que se busca es indagar y descubrir desde que convicciones, razones o vivencias previas surgen estos motivos (Velaz Rivas, 1996).

Definiendo al concepto podemos describirlo como: “la fuerza de la tendencia que promueve a la conducta, teniendo en cuenta no solo factores internos, sino también factores externos apropiados” (Toates, 1989, cit en Velaz Rivas, 1996; p. 20).

Este concepto está abierto a más de una interpretación, se relaciona principalmente con los motivos o impulsos que fomentan o incentivan a una persona a realizar una determinada conducta.

Retomando el tema que nos compete podemos decir que nuestra investigación no se relaciona con el concepto de motivación en la amplitud de sus aspectos, sino que se enfoca en un concepto de motivación laboral. Nos centramos en los motivos que

llevan a una persona a brindar su labor en un ambiente de trabajo, en este caso voluntario.

José Ignacio Velaz Rivas por su parte define a la motivación laboral como “aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar” (Velaz Rivas, 1996, p. 26).

A continuación se expondrán diversas teorías respecto al termino motivación laboral desarrolladas por el autor.

1.a Teorías Motivacionales

Las teorías motivacionales se pueden dividir en principio en dos grandes grupos: Las teorías de contenido y las del proceso.

Las teorías del contenido se centran en el principio activador de la conducta, en la distinción de las variables que componen al factor motivación y su comparación, tratan de identificar *qué* variables influyen en la conducta, despreocupándose por el *cómo* lo hacen.

En cambio las teorías del proceso se encargan de los mecanismos por los cuales se activa la conducta, es decir el propósito de la misma, el *cómo* estos mecanismos activan la conducta humana.

En el primer grupo podemos señalar teorías como las de Maslow y su jerarquía de necesidades, el análisis bifactorial de Herzberg y El motivo del logro de McClelland.

❖ La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954):

En su primer capítulo de su libro *Motivación y personalidad* exhibe diecisiete principios sobre la motivación que deberían servir como punto de partida para cualquier teoría. Estos son:

1. Enfoque holístico: se refiere a que la motivación afecta al hombre como un todo, y no solo a parte de él. Toma al hombre como una unidad, cuando surge una necesidad lo afecta totalmente, no de modo seccional.

2. Por otro lado, se refiere al *hambre* no como un paradigma de los demás estados de motivación, ya que para el este estado se trata de un caso especial y no generalizable.
3. En cuanto a los deseos habituales, estos deben ser medidos para otro fin, ya que se debe estudiar los fines o motivos últimos que mueven a una persona.
4. Para descubrir estos motivos últimos o reales se necesita recurrir a la vida inconsciente.
5. En cuanto a las culturas, no encuentra diferencia en ellas en cuanto a los motivos, aunque los medios para satisfacerlos si sean diferentes.
6. Una acción motivada puede responder a múltiples motivos simultáneos y a veces contrarios.
7. La motivación es constante, por lo que el estado de motivación no es un estado especial.
8. Nunca existe la satisfacción completa, ya que cuando se satisface un deseo siempre aparece otro.
9. Uno de los más conocidos principios de su teoría es que: las necesidades se ordenan de manera jerárquica.
10. En cuanto a la clasificación de las motivaciones, la misma se desprende del conocimiento de las necesidades fundamentales, ya que estas si permanecen constantes.
11. Este análisis debe concentrarse en el hombre y no en el animal.
12. Una teoría de la motivación debe tener en cuenta que esta siempre se realiza en una situación y con personas alrededor.
13. En ocasiones se producen comportamientos en la persona que pueden definirse como no totalmente integrados, o no coincidentes, como cuando

nos enfrentemos a una amenaza, esto se debe considerar para el autor como una reacción patológica.

14. No todas las formas de comportamiento provienen de factores motivacionales, existen otras causas de la conducta, como la madurez por ejemplo.
15. Motiva solo aquello que se considera como moderadamente alcanzable por el hombre.
16. En oposición a Freud considera que el problema de la conciliación de los impulsos inconscientes (ello) con la realidad aún esta pendiente de resolver para la teoría de la motivación.
17. Por último, los estudios sobre la motivación, conviene realizarlos a partir de personalidades sanas, y no en enfermos, como solía hacerse.

Podemos nombrar cómo punto más novedoso de la teoría de Maslow, además de su jerarquía de las necesidades, su concepto de la motivación como un proceso dinámico, por lo cual la motivación es constante, la generan las necesidades insatisfechas, que cuando se satisfacen, son remplazadas por otras.

Ahora bien, volviendo al punto de partida, así como se refiere en su principio número nueve, a continuación se muestra el ordenamiento jerárquico dispuesto por Maslow:

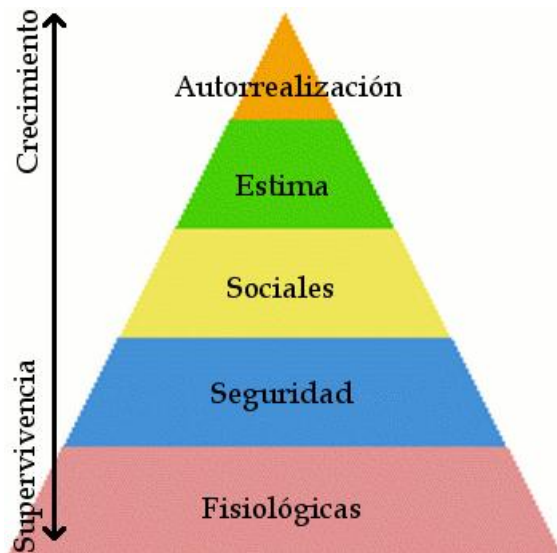


Fig. 1. Esquema de las jerarquías de necesidades.

Maslow.

Como se puede observar en la figura 1, coloca en la base las necesidades fisiológicas de alimentación, vestido y descanso. A medida que estas se van satisfaciendo surgen otras superiores las llamadas de seguridad, que se relacionan con la protección del peligro, de incertidumbre del futuro, etc.

Más arriba en la pirámide encontramos a las necesidades sociales o de pertenencia, de amistad de contacto, de identificación con un grupo entre otras.

Subiendo un escalón más nos topamos con las necesidades de estima que suponen dar y recibir afecto, tanto propio como ajeno, el reconocimiento por parte de los demás.

Por último nos encontramos con las necesidades de autorrealización y trascendencia que se corresponden con el sentido de la comunidad, expresado a través de la necesidad de contribuir con la humanidad, yendo más allá de uno, sacando el máximo partido a todos nuestros talentos y habilidades. Es aquí que podemos encontrar una inflexión entre la teoría de Maslow y nuestro enfoque. El trabajo voluntario, orientado a la comunidad y la necesidad de autorrealización a la que se refiere Maslow a nuestro parecer concuerdan en:

- Se centra no solo en el propio interés, sino en la capacidad de preocupación por el bienestar de los demás, como es en el caso del labor voluntario que tiene como fin brindar ayuda a diferentes causas de tipo solidarias.
- Se relaciona con sacar el máximo provecho a nuestras habilidades o capacidades. En ocasiones, nuestra labor de tipo remunerado no nos brinda esa posibilidad, por lo cual buscaremos otros ámbitos como el voluntario para poder demostrar hasta dónde podemos llegar.

❖ El análisis bifactorial de Herzberg (1980)

Herzberg apoya su tesis en la idea de que los factores que causan satisfacción laboral son diferentes a los que causan insatisfacción. Por lo cual deduce que una persona no está insatisfecha en su lugar de trabajo, en realidad se encuentra “no satisfecha”.

Nombra a los factores que producen insatisfacción como “higiénicos”, como por ejemplo las condiciones de trabajo, el salario, la política de la compañía. Ya que su ausencia provoca insatisfacción, pero su presencia deja la situación “limpia”: ni satisfacción, ni insatisfacción.

Por otro lado, menciona a los “factores de crecimiento”. Estos hacen referencia al trabajo en sí, a su contenido, y son los que animan a trabajar. El contenido de la tarea se ve como principal factor motivador. Como factores de contenido de la tarea podemos mencionar los que tomamos el presente proyecto: autonomía, iniciativa, monotonía/repetitividad y retroalimentación.

Esta teoría ha desatado a una técnica llamada “enriquecimiento del puesto de trabajo” por el cual se cambian aspectos relacionados al contenido de la tarea donde se trata de aumentar el atractivo del propio trabajo, como ser fomentar la responsabilidad del empleado en su propia labor, suprimir determinados controles, proporcionar cierta autoridad y autonomía al puesto, informarle sobre su nivel de desempeño y asignarle nuevas tareas que rompan con la monotonía.

La teoría de Herzberg aporta desde tu perspectiva de factores higiénicos y de crecimiento a nuestro objetivo de diferenciar la relación entre el contenido de la tarea voluntaria y el grado de motivación a emprenderla, que resulta uno de nuestros objetivos a alcanzar en el presente proyecto. Se analizan los ya nombrados factores de crecimiento y se realiza un análisis de su incidencia en el tipo de motivación predominante a cada organización.

❖ El motivo de logro de McClelland (1970)

La teoría de McClelland se centra en el concepto de “motivos”, define a los mismos como “la reintegración por una clave, de un cambio en un estado afectivo” (Hernández González, 2002, p. 295). Este autor considera que a través de la vida, ciertas situaciones estímulo son asociadas con situaciones afectivas, las cuales pueden ser positivas o negativas, luego, de acuerdo con esas asociaciones se dirige la conducta de evitación o aproximación en situaciones futuras. Esto significa que las reacciones o emociones que se anticipan a una meta, aprendidas de previas situaciones afectivas, energizan o dirigen la conducta. De este modo las emociones no son motivos, pero son la base para los motivos.

McClelland presta particular atención a tres tipos de motivaciones:

- La motivación de Logro: es definida como la necesidad del ser humano de actuar dentro del ámbito social, buscando metas y derivando al mismo tiempo satisfacción en términos de excelencia. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan una retroalimentación constante de su accionar.
- La motivación de Afiliación: corresponde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con una o varias personas. Es un deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo.

- La motivación al Poder: busca influenciar a otro ser humano, o a un grupo de ellos. Las personas movidas por este motivo buscan sentirse reconocidas y desean adquirir cierto prestigio y status por parte de los demás.

El autor presta especial atención al motivo de logro (el cual define como n Ach), ya que considera que es fundamentalmente este motivo el responsable del crecimiento económico, por lo que tiene enorme interés para la organización a la cual prestamos nuestra labor. Sostiene que hay una estrecha relación entre el motivo del logro y los resultados que obtienen los individuos o las organizaciones. Para McClelland las personas con motivación al logro son generalmente más energéticas, creativas y trabajadoras, y considera que este tipo de motivación puede fomentarse en otros individuos, especialmente estableciendo normas de actuación de alto nivel, insistiendo en la excelencia y favoreciendo al reconocimiento de resultados sobresalientes.

En el segundo grupo de teorías motivacionales (las del proceso) encontramos teorías como las de la expectativa de Vroom y el Aprendizaje Social de Bandura.

❖ Teoría de la Expectativa de Vroom (1964)

El autor menciona tres conceptos fundamentales:

- Expectativa: se refiere a la percepción subjetiva de la probabilidad de que, mediante un esfuerzo determinado, se alcanzarán ciertos resultados.
- Instrumentalidad: la relación entre los resultados obtenidos y las consecuencias que siguen para el sujeto.
- Valencia: El valor que el individuo otorga a las recompensas que espera que se deriven de su actuación.

Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas, y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor”. Las personas altamente motivadas son aquellas

que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta.

En conclusión define a la motivación como el producto de las expectativas de una persona de alcanzar ciertos resultados, la instrumentalidad de esos resultados para el logro de determinadas recompensas y el valor que le otorga a dichas recompensas.

Además sostiene que a la formula se debe incluir las habilidades o aptitudes del individuo, es decir el rendimiento de una persona en el trabajo, esta en función de lo que quiera conseguir (motivación) y lo que pueda realizar (habilidades). Figura 2.

Por lo cual una persona debe no sólo creer que con su accionar tiene probabilidades de conseguir lo que espera, si no que también debe asignarle un valor que considere bueno a lo que probablemente obtendría.

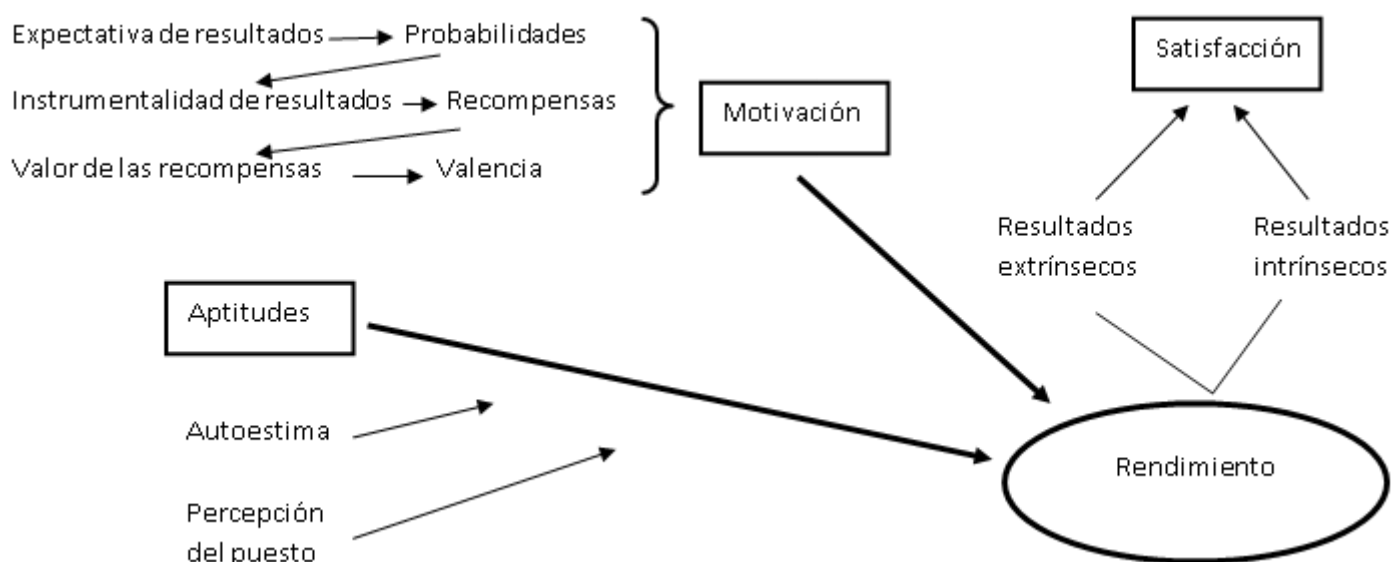


Fig. 2 (Vélaz Rivas, 1996: 153).

❖ Aprendizaje Social de Bandura (1982)

Albert Bandura sostiene que “desde la perspectiva del aprendizaje social, el funcionamiento psicológico es una interacción recíproca continua entre determinantes personales, conductuales y ambientales”. (Bandura, 1982, p. 229).

El ambiente (mundo) y el comportamiento de una persona se causan mutuamente y a partir de esto considera a la personalidad como la interacción entre tres tipos de determinantes:

- Ambientales
- Personales
- Conductuales

De esta forma las personas no están impulsadas por fuerzas internas, ni en manos de estímulos del medio, sino que se explica su motivación en términos de una interacción recíproca y continua de los determinantes personales, y los ambientales. Es así como los individuos son a su vez causas y productos de su medio ambiente.

En cuanto a los procesos conductuales, Bandura señala un papel predominante a los procesos de aprendizajes simbólicos, vicarios y autorregulatorios. Ya que sostiene que a excepción de los reflejos automáticos, las personas o están equipadas con un repertorio innato de conductas, sino que tienen que aprenderlas.

El aprendizaje mas básico para Bandura es la experiencia directa a través de los resultados positivos y negativos de las propias conductas, esto se conocería como en ensayo de prueba y error. El autor considera que los resultados de estos ensayos proporcionan al menos tres funciones: en primer lugar proporcionan información, en segundo lugar, funcionan como incentivos, y en tercer lugar van creando a través del reforzamiento un archivo de modos de actuar.

Este aprendizaje por medio de la prueba y error se enriquece con la observación de los resultados de las acciones ajenas y se completa con la anticipación imaginativa de los posibles resultados (actividad simbólica) y la modificación en la conducta ante eventos posibles (capacidades autorregulatorias).

Este papel de la observación también es llamado por Bandura como “aprendizaje vicario” basado en el recuerdo de los efectos de las conductas de otras personas y que hace posible anticipar las consecuencias que se derivan del propio comportamiento.

De manera complementaria a la observación o al aprendizaje vicario, las personas poseen unas capacidades autorregulatorias o de autocontrol que les permiten ejercer un dominio sobre su conducta y modificar los factores ambientales que la condicionan. No solo dependen de las recompensas y castigos que provienen del exterior, sino que mediante el autorreforzamiento, los individuos se premian, o por el contrario, se castigan, cuando se han mantenido fieles a sus convicciones más profundas y han respetado las normas de conducta que previamente se habían autoimpuesto. Aquí se puede notar que el apoyo motivacional por parte de la persona es doble: por un lado el premio autoconcedido, y por otro la satisfacción de haberse mantenido coherente de acuerdo a sus convicciones.

Es así como Bandura desarrolla, el concepto de “autoeficacia percibida” (AEP). Define este concepto como la probabilidad subjetiva de realizar con éxito una acción y mantiene que estas expectativas de autoeficacia determinan la motivación con más fuerza, que por ejemplo, las expectativas de resultados o los incentivos a una acción.

La autoeficacia así como lo describe Velaz Rivas (1996) en su libro, puede influir tanto en la elección de las acciones a emprender, como en el nivel de esfuerzo y persistencia e incluso en la calidad de los resultados.

En este sentido el AEP funciona como mecanismo regulador de la propia conducta, ya que cuanto más altas sean las percepciones de autoeficacia más exigentes serán las metas a las que el individuo aspire, y por lo tanto mayor será el grado de compromiso e implicación a su logro.

Hasta aquí hemos hecho un repaso de algunas de las teorías clásicas de la motivación, pero no queremos dejar de destacar los nuevos paradigmas motivacionales de los últimos tiempos, ya que a lo que respecta al tema de investigación se hace necesario una breve descripción de los mismos.

1.1 Nuevos Modelos Motivacionales

Velaz Rivas (1996) nombra a Maslow en su libro en más de una ocasión pero más allá de distinguir su teoría lo distingue en cuanto a que este define una cuarta revolución en psicología. La cual se relaciona con estos nuevos modelos motivacionales

que apuntan al individuo hacia afuera, hacia las personas que están a su alrededor. Se trata de un nuevo grupo de motivos que reconoce una fuerte motivación hacia los resultados del trabajo.

Entre estos paradigmas creemos conveniente distinguir a las teorías de Viktor Frankl, Borman y Allport y Juan Antonio Pérez López.

❖ Viktor Frankl “En busca del sentido” (1991)

El mismo Viktor Frankl se autodefine como “un hombre que ha encontrado el sentido de su vida ayudando a otros a encontrar en sus vidas un sentido”.

De este modo postula como hilo conductor de su teoría la necesidad de autotranscenderse y buscar el sentido más allá de uno mismo.

Esta autotranscendencia frente a la autosatisfacción, tiene como postulado que el ser humano se dirige siempre hacia fuera de algo de sí mismo. Es lo que se llama capacidad de “autotranscendencia”.

“Debe sostenerse que la conducta humana es realmente humana en la medida en que ella significa actuar en el mundo”. (Frankl, 1991, p. 28). Esto, a su vez, implica ser motivado por el mundo, de hecho el mundo hacia el cual se trasciende a sí mismo es un mundo pleno de sentidos (que constituyen las razones o motivaciones para actuar) y lleno de otros seres humanos.

Frankl sostiene que el ser humano no debe desprenderse de ese mundo de actuación nombrado anteriormente, ya que si se lo separa de este, del medio donde se desenvuelve, lo convertimos en un sistema cerrado, en lugar de motivos para actuar que él elige, solo quedan causas que determinan su conducta automáticamente, y a veces inconscientemente.

Al autor “le desagrada profundamente” (Vélaz Rivas, 1996, p. 226) la consideración del hombre como si existiese solo para calmar sus necesidades, es decir, para satisfacerse a sí mismo. Consideradamente que es precisamente al revés, “las necesidades están para dirigir y ordenar al sujeto a un ámbito objetivo, al ámbito de

los objetos” (Frankl, 1986, cit en Velaz Rivas, 1996, p. 226). Es decir las necesidades no se bastan en la autosatisfacción, sino en la autotrascendencia.

Otra de las ideas fundamentales de Viktor Frankl (1986) es la noción de voluntad de significado. El autor se refiere a esta como el interrogante existencial, como manifestación plena del hombre, que posee la capacidad de cuestionarse y descubrir las líneas directrices y los motivos profundos de su propia existencia. Este sentido o significado de la propia vida, puede lograrlo cualquier persona, pero para ello es fundamental salir de si mismo, buscando la autotrascendencia ya mencionada.

De acuerdo con la logoterapia, dice Frankl se puede descubrir el sentido de la vida por tres caminos distintos: 1) mediante la creatividad del trabajo 2) teniendo algún principio como la naturaleza, la cultura o el amor, y 3) por las actitudes, por ejemplo el sufrimiento. De ahí provienen en opinión a Frankl, los tres valores por excelencia: el trabajo, el amor y el sufrimiento.

Pero, ¿como es entonces que el hombre se trasciende y logra descubrir el sentido de su vida?, el autor refiere que solo cuando el sujeto es capaz de tomar decisiones libres logra estar consciente de su propia vida. El hombre observa la realidad, discierne entre sus posibilidades de actuación y elige libremente. Esta elección se basa en sus valores, la decisión es fruto de la perspectiva íntima una decisión personal, cada individuo lo percibe de manera diferente, aunque la realidad externa sea idéntica.

La sociedad industrializada procura satisfacer todas las necesidades de sus habitantes, e incluso crea nuevas necesidades para luego satisfacerlas, salvo quizá esta necesidad del sentido expuesta por Frankl. El ser humano, en el fondo, tiene esta necesidad del sentido como la única necesidad propiamente dicha, ya que cuando no esta satisfecha se quiebra al hombre por entero. Es así podemos ver el sentido del trabajo como una realización de sus acciones bajo la responsabilidad de una tarea vital, dentro de una tarea general que representa la vida.

❖ Borman y Allport “Motivos no centrados en el yo”

Borman (1979) por su lado introduce el concepto de “motivos exocéntricos” que se resisten al acostumbramiento porque son cambiantes y permanentes y nunca pueden ser consumidos del todo. Son acciones no centradas en el “yo”.

Que una acción responda a motivos exocéntricos o egocéntricos no depende del tipo de acción de que se trate, ni de su estructura, ni del modo en que se lleve a cabo, sino solo de un factor inobservable: la intención del sujeto. Las acciones no centradas en el yo tienen una fuerza motivacional apasionante y cambiante y es mayor que las centradas en acciones egocéntricas. Otra característica que se le atribuye a los motivos exocéntricos es que nunca pueden ser consumidos del todo, estos motivos que nos invitan a salir de nosotros mismos, entendidos como búsqueda del sentido de la vida, nos exigen esfuerzo continuado a lo largo de toda una vida porque son, en si mismos, inagotables.

Velaz Rivas (1996) se refiere a estos tipos de motivos como más presentes en las obras de favor al prójimo, y su ámbito más típico se correspondería con las relaciones naturales dentro de la familia. Volcados en otros tipos de motivos que los personales que solo beneficiarían individualmente.

Allport (1966) por su parte mencionando a los motivos exocéntricos sostiene que son individuales, diferentes en cada persona. Son el núcleo de la personalidad, individualizan al sujeto y lo perfeccionan.

Esto se debe a que a esos intereses o motivos los elegimos nosotros, mientras que las necesidades carenciales nos eligen ellas a nosotros.

Los motivos propios contribuyen notablemente al crecimiento personal y al desarrollo de potencialidades latentes, ya que nos exigen una mayor atención y esfuerzo. Conducen a lo que se podría decir una ampliación de horizontes, a un enriquecimiento de personalidad.

❖ Pérez López (1991)

Se ha desarrollado a través de las teorías ya expuestas que las personas se mueven o actúan en función de unos fines o motivos, en relación a Pérez López, este autor distingue tres tipos de motivos:

- *Extrínsecos*, se corresponden a las recompensas o castigos del entorno, que responden a necesidades materiales. Estos motivos se corresponderían en la línea de las necesidades inferiores de Maslow.
- *Intrínsecos*, que responden a necesidades cognoscitivas, se obtiene satisfacción a partir de los resultados directos de la acción en el propio sujeto que la realiza, no como respuesta del entorno. Los factores de crecimiento de Herzberg que ya hemos mencionado.
- *Trascendentales*, que responden a necesidades afectivas, se refieren a la consecuencias que la acción puede tener para otras personas, con independencia del resultado inmediato para quien la realiza. Estos motivos se corresponderían a la noción frankliana por buscar el sentido fuera del sujeto, en apertura al mundo.

Siguiendo el concepto de motivos trascendentales, este tipo de motivos beneficia a los demás y a uno mismo, ya que la persona no actúa en contra de sus propios intereses, los sigue, además de mejorar la calidad de vida de la otra persona. Actuar por motivos trascendentes exige esfuerzo y algunos sacrificios, aunque cada vez menores, ya que disminuyen con la práctica.

En cuanto a la acción del individuo, como queda demostrada en su descripción de motivos trascendentes, Pérez López (1991) la entiende no como un acto aislado, sino como una inter-acción, es decir un proceso de intercambio con el entorno, mediante el cual una persona trata de mejorar con su intervención una situación que considera problemática. En cuanto a los resultados de esas acciones de interacción se describen por el autor tres tipos:

- Resultados extrínsecos: aquellos que son producto de la interacción misma.

- Resultados internos: los que se producen en el aprendizaje del sujeto que actúa.
- Resultados externos: aquellos que se producen en el aprendizaje de los sujetos sobre los que repercute la acción.

Estos tres tipos de resultados se corresponden a los tres tipos de motivos descritos anteriormente. Para facilitar una ayuda al lector se dispone la relación de los mismos en la figura número 3 dispuesta a continuación.

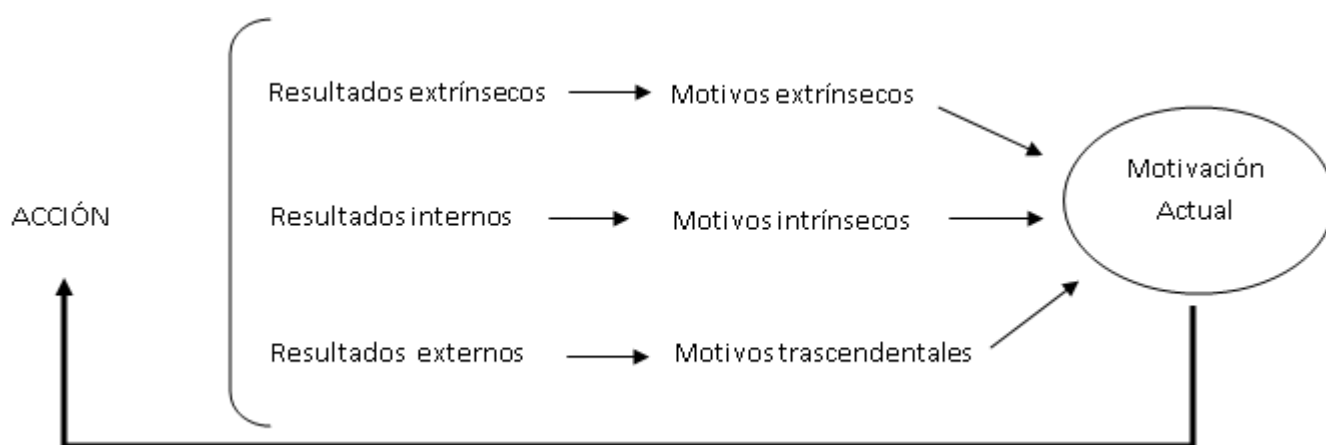


Fig.3 (Vélaz Rivas, 1996: 262)

Siguiendo con la teoría expuesta por Pérez López, otro concepto a destacar en la misma es proceso motivacional en sí mismo, ya que hasta el momento hemos mencionado los tipos de motivos, y sus respectivos resultados, pero no así como entran en funcionamiento.

Afirma el autor, que al margen de que influyan diversos motivos, el impulso motivacional para la realización concreta de una acción es uno e indivisible, al que el mismo llama *motivación actual*.

Pero la motivación actual no se encuentra sola en este entramado proceso por el cual realizamos nuestras acciones, sino que también se pueden distinguir otras dos. Por un lado la *motivación espontánea*, que surge como impulso automático de recuerdo de pasadas experiencias, y por otro lado la *motivación potencial*, que se relaciona con un impulso genérico e inespecífico hacia la acción. La evaluación

potencial lleva implícita los tres tipos de motivos (extrínsecos, intrínsecos y trascendentales) pero para convertirse en motivación actual se debe realizar una evaluación de cada uno de ellos.

Ahora bien, para realizar esta evaluación, necesitamos de información que proceda además de la experiencia, de otras fuentes, y es aquí donde entra a jugar un rol importante la motivación racional.

La motivación racional adapta la información que nos llega desde el entorno para tomar una decisión, esto nos permite sacrificar el impulso espontáneo hacia lo más inmediato, en favor de lo que la persona percibe como más conveniente y razonable.

En este sacrificio de lo inmediato por lo racional se suma, afirma Pérez López, la actuación de nuestras virtudes, que no son más que virtudes morales, las cuales nos permiten sacrificar nuestros impulsos espontáneos a favor de la motivación racional. Al sacrificar nuestros motivos extrínsecos e intrínsecos, por los motivos trascendentales, de ayuda, de solidaridad, que como hemos mencionado al principio de la teoría, no solo benefician al individuo que los acciona, sino que repercute de manera directa en las demás personas o el ambiente. Es así que se crea un tipo de motivo que deja de lado el egocentrismo y da lugar a una accionar más abierto hacia los demás.

2. Perfil

Retomando el tema de nuestro proyecto de investigación se dispone a desarrollar el concepto de perfil, para abordar más adelante el concepto de perfil motivacional propiamente dicho.

Khan, L.M. (1921) define al concepto como proveniente de un término del italiano, una palabra derivada de *profilare* que significa “*dibujar un contorno*”. Esta fue una palabra compuesta formada por el prefijo “*pro*”- hacia delante y “*filare*” que significa dibujar una línea. De hecho el perfil denota un contorno, un esquema de una perspectiva.

Un perfil también puede ser visto como: “una colección de propiedades de un objeto...cuando se hace un perfil de un cliente, las propiedades normalmente preferidas incluyen edad, la residencia habitual, el nivel de salario, así como las distintas formas de contacto (e-mail, teléfonos – fijo, móvil, etc.), hábitos de compra” (Frías, 2003, p. 430).

Si buscamos una definición mas globalizada del término, es necesario recurrir a una acepción obtenida del diccionario, en este caso del Diccionario de la Lengua Española, “en sentido figurado (la acepción novena), miramientos en la conducta o en el trato social” (Diccionario de la lengua española, Real academia española, 1992, cit en Alles, 2006, p. 130).

En nuestro proyecto de investigación se engloba el concepto de perfil, incluyendo características peculiares de los sujetos de estudio, relacionados con la definición de Frías (2003), propiedades que incluyen por un lado, miramientos sociodemográficos, como la edad, el nivel de educación, la profesión, el sexo, etc., y por otro características referidas a los lineamientos de la conducta de la persona, en este caso la motivación.

3. Perfil Motivacional

Xavier Soler (2007) define al concepto como “un conjunto de motivaciones precisas, propias de una persona, en un instante de su vida, que la inducen a posicionarse y actuar de una manera concreta.” (Soler, 2007, p. 22). Estas motivaciones pueden evolucionar en la vida de una persona en función de los grandes acontecimientos por la cual atraviere, pero también a medida que se vayan liberando los conocimientos y los modelos que impedirían vivir sus propias motivaciones en plenitud.

A raíz de un estudio realizado desde 1989 (más de 15 años de recolección de datos), el autor refiere a 16 motivadores básicos que dirigen la conducta de los seres humanos, aclara que no se refiere a un numero inmutable, sino solo una guía de comprensión del comportamiento humano. A continuación se enumeran dichas motivaciones:

- Conceptualización
- Apariencia
- Placer
- Visibilidad
- Poder
- Afectividad
- Interés colectivo
- Innovación
- Seguridad
- Interés Personal
- Economía
- Bienestar
- Práctica
- Consideración
- Autorrealización
- Amor propio

El orden de aparición se considera aleatorio, y dentro de esta clasificación hay cinco que se consideran claves, se trata de: *afectividad, consideración, seguridad, el interés personal y el amor propio*. El autor aclara que estas no son, por ser principales más importantes que las demás, solo tienen la característica de permitir acceder con facilidad a las otras once. Solo su tipo de intensidad hace posible clasificarlas en la siguiente enumeración:

- *Predominantes*: Constituyen un grupo de seis a ocho motivaciones, conscientes o inconscientes según cada individuo. Su alto grado de intensidad es lo que hace que las personas decidan y actúen.
- *De segundo nivel*: Poseen una intensidad notable, pero menor que las motivaciones predominantes. Deben tenerse en cuenta, ya que por su intensidad son bastantes significativas como para estimular a las personas y llevarlas a implicarse, o a comprometerse.
- *No significativas*: Su intensidad es demasiado débil para tener un impacto motivacional real sobre la conducta de una persona.

¿De qué forma puede ayudarnos eso? Según Soler, “la personas deberíamos conocer y tener en cuenta nuestras motivaciones, enfrentarnos a ellas y poner los medios necesarios para satisfacerlas. Así podremos alcanzar un gran equilibrio personal para resistir y hacer frente a las dificultades de la vida cotidiana”. (Soler, 2007, p. 188)

Otro autor que hace mención al concepto es Federico Gan (2007), que en su libro “Manual de los Recursos Humanos” define al perfil motivacional de un empleado de acuerdo a su relación con muchísimas variables (expectativas creadas, intereses, capacidad de “encaje”, y/o resistencia a los contratiempos, calidad de las relaciones establecidas, grado de compensación –económica, en conocimiento, en seguridad, en consideración-, cultura y clima interpretado y percibido, valores propios y valores percibidos, responsabilidad y compromiso adquirido, entre otras). En definitiva relaciona al concepto con emociones percibidas ante la interacción del empleado con la organización.

Rosamelia Gil Guzmán (1994) por su parte, hace referencia al concepto sustentándose en los aportes de David Mc McClelland. Según este autor las motivaciones están constituidas por el conjunto de expectativas o asociaciones que se forman y crecen alrededor de las experiencias afectivas.

Mc McClelland (1970), autor que ya hemos abordado, define al concepto de perfil motivacional analizando el grado en que se presentan tres tipos de motivaciones (logro, afiliación y poder) al momento de realizar el trabajo.

En relación al tema de investigación cabe aclarar que el perfil motivacional se centra en un tipo de trabajo no habitual a una Empresa o Corporación, sino que se adecua al trabajo voluntario en una Organización sin fines de lucro.

Es por ello que a continuación se describen aspectos relacionados con este tipo de labor voluntario, desde su aspecto definitorio, hasta su conjunción con el término motivación.

4. Motivación y Voluntariado

“El diccionario de la Real Academia Española define al término voluntario como: que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber: por ej. Ayuda voluntaria. (adj). Persona que se ofrece a hacer un trabajo, u otra cosa, no estando obligada a ello: por ejemplo. Muchos voluntarios acudieron para cargar los camiones de ayuda humanitaria”. (Diccionario de la Real Academia Española, cit en Shaw de Critto-Karl, 2008, p. 12).

En cuanto al tipo de prestación voluntaria, podemos decir que no es concepto sencillo de definir, es así que abordaremos el tema delimitando una clasificación de los tipos de enfoques o concepciones de voluntariados en nuestro país. (Shaw de Critto-Karl, 2008):

- Voluntariado Paternalista: Concepción clásica, que se surge desde los tiempos de la colonia, la cual propone un sistema de relación de “arriba hacia abajo” con una clara brecha entre los sectores que están en la mejor situación material y cultural (aristocracia y burguesía) frente a los necesitados, procurando moralizar desde una mirada religiosa y clásica, y sin críticas sobre las causas que generan las condiciones de las diferencias sociales. Este tipo de accionar se refleja principalmente en actividades benéficas, u obras de caridad, y la asistencia es para coyunturas puntales frente a necesidades materiales básicas. Por ejemplo en ocasiones se realizan colectas de ropa para los

necesitados en frente a una situación de emergencia climática, o se envía alimentos y ropa a aldeas aborígenes de las provincias del norte.

- Voluntariado Religioso: Tiene, como la palabra lo dice, una fuerte señal en la fe religiosa, cuyo principal fundamento es la caridad como forma de poner en práctica este tipo de creencia. La mayoría de los grupos religiosos orientan sus actividades a grupos sociales más carenciados, con acciones que van principalmente de la asistencia social a la misión evangelizadora o servicios espirituales. Se diferencia del voluntariado paternalista, la fuerte orientación religiosa, además de que la causa o motivo de voluntad no es situaciones puntuales, sino que se desarrolla de manera constante.
- Voluntariado Humanista: Se centra en una concepción ideológica que pone en el centro al hombre y su libertad, el hombre como sujeto de derechos. Se sostiene sobre principios éticos y políticos, como la dignidad y autonomía del individuo, la libertad como responsabilidad, el desarrollo pleno de las personas y sus comunidades, la convivencia en la diversidad, el cuidado del ambiente entre otros. Canalizan la vocación de servicio a través de cooperativas escolares y hospitalarias, salitas de primeros auxilios, entidades vecinales, militancia social, movimientos y organizaciones sociales. Por ejemplo un grupo que se reúne en contra de la instalación de una planta de celulosa que contaminaría el ambiente de su ciudad, o un grupo de personas que concientizan de los riesgos de las enfermedades de transmisión sexual.
- Voluntariado de reinserción: Este tipo de voluntariado es espontáneo, coyuntural y no institucionalizado, buscan alternativas al asistencialismo y a la resignación. Es un tipo de trabajo social que apunta a promover la autogestión para remontar las carencias. Así surgieron por ejemplo los comedores y guarderías comunitarias, apoyo escolar, cooperativas y emprendimientos para crear trabajo, entre otras. Muchas de estas respuestas nacieron bajo diferentes formas de organización civil tales como asambleas populares, movimientos de desocupados, acciones culturales, etc.

- Voluntariado con gestión social: posee un fundamento teórico y metodológico que apunta a generar procesos de cambio en las relaciones sociales, dejando capacidades instaladas. Su accionar implica promover espacios de participación en la toma de decisiones, la reflexión crítica, el protagonismo en las acciones, el trabajo en redes y la articulación entre Estado, Sociedad Civil y Empresas privadas. Estos procedimientos apuntan a la construcción de relaciones sociales más igualitarias, tanto en el interior de las organizaciones como en las prácticas de intervención social, fortaleciendo procesos de integración, afirmando la capacidad de gestión de las personas y sus comunidades de pertenencia. Se desarrollan a través de programas integrados, que apuntan a la participación en los distintos niveles de decisión, por ejemplo Juntas de participación vecinal, consejos consultivos, mesas de trabajo, etc., espacios donde intervienen tanto voluntarios que aportan su esfuerzo cotidiano en forma anónima y desinteresada, como organizaciones sociales y funcionarios públicos.
- Voluntariado corporativo: Es una corriente que apoya programas o proyectos sociales o públicos, brindando recursos económicos, humanos –sus empleados ofrecen voluntariamente su tiempo, capacidad o talento- o tecnológicos – aplican procedimientos metodológicos propios de las empresas-. Se conoce también a estas actividades como “responsabilidad social empresarial”.

La pregunta que nos hacemos es ¿por qué hay personas que se comprometen con ciertas causas, trabajan no por fines de lucro sino por otro tipo de intereses, dan su tiempo y dinero, se involucran y se esfuerzan para conseguir ciertos resultados?

La motivación no es un acto que surge automáticamente, es necesario, planificarla, cuidarla, alimentarla. La ausencia de una motivación adecuada significa la falta de una disposición para realizar las tareas con el necesario empeño.

Según Puffer Y Miendl (1992, cit en Shaw de Critto – Karl 2008, p. 200) los motivos de las personas para trabajar como voluntarios se pueden clasificar en tres categorías:

- *Motivos Altruistas*: Deseo de ayudar a otros sin ninguna ganancia o interés personal. Estos voluntarios dan importancia a hacer un bien y lograr resultados. Aquí podemos nombrar a las necesidades de autotranscendencia antes nombradas.
- *Motivos racionales*: Trabajar por algún interés particular o por obtener algún retorno. Muchos tienen trabajos pocos interesantes y participan como voluntarios para desarrollar sus potencialidades personales. Serían motivos de realización personal por ejemplo.
- *Motivos de Pertenencia*: Algunos están movidos por el deseo de interactuar con otras personas, identificarse con un grupo y establecer vínculos afectivos con otros. Esto se relacionaría a nuestro entender con las necesidades sociales de Maslow ejemplificando el caso.

En su libro “Voluntariado una forma de hacer y ser” (Shaw de Critto – Karl 2008) los autores antes nombrados, Sara Shaw de Critto e Istvan Karl también distinguen otro tipo de motivaciones en los voluntarios:

- *Pertenencia*: Es el deseo de trabajar en determinado grupo u organización porque hay una identificación con los objetivos, además de poder satisfacer necesidades de interacción humana.
- *Confirmación*: El voluntariado satisface necesidades de reconocimiento y aceptación que hacen a la propia afirmación y al afianzamiento de la autoestima.
- *Autoestima*: Tiene un valor de reconocimiento social que fortalece la autoestima, a la vez que a la propia realización (sentimiento de autonomía).
- *Altruismo y vocación de servicio*: Es el sentimiento de estar dispuesto a colaborar en beneficio de otros (personas o comunidades) para mejorar sus condiciones de vida o contribuir a la protección del medio ambiente.
- *Solidaridad*: Además de ayudar a otros, hay quienes se comprometen con su destino desde una visión colectiva para transformar las condiciones

estructurales, o sea el voluntario puede intervenir como actor social que trabaja hacia la construcción de una sociedad más justa.

- Convicciones éticas y religiosas: la adhesión ideológica a ciertos valores o a determinada causa, y la creencia de alguna fe religiosa, moviliza a muchos voluntarios.
- Interés profesional: Hay quienes se acercan con el fin de poner en práctica los conocimientos de la profesión, o adquirir una formación para investigar cierto aspecto de la realidad.
- Habilidades y Responsabilidades: Hay otros que buscan la oportunidad de obtener nuevas capacidades o alcanzar mayores responsabilidades.
- Sociabilidad: Algunas personas buscan la posibilidad de crear vínculos sociales perdidos; por cambios en los ciclos de vida, porque han quedado en un relativo aislamiento social, o porque necesitan interactuar con pares o beneficiarios y ocupar el tiempo libre.

Ya sea por cualquiera de estos motivos expuestos, la importancia de una motivación adecuada no debe dejarse de lado en ninguna organización, ya que es un factor fundamental para que las tareas resulten gratas a los que trabajan, además de beneficiar a los objetivos de la acción.

Al comenzar una tarea, conviene investigar si la motivación es adecuada. En caso de que no lo sea es aconsejable:

- Reiterar los objetivos que se espera lograr, los beneficios que se podrán obtener, fundamentar el porqué de lo que se planea hacer y para qué.

Motivar es entusiasmar, animar, pero para que sea eficaz debemos:

- Insistir respecto del valor y el significado de lo que se está haciendo

- Destacar la importancia de ser tenidos en cuenta y que sus aportes no son desperdiciados.
- Promover la responsabilidad y la identificación de las personas con sus tareas
- Cuidar la comunicación, con el fin de que las personas se sientan unidos a los demás y a participar, opinar en cualquier iniciativa
- Y por último y no por ello menos importante, ofrecer un reconocimiento al trabajo, en este caso voluntario.

No debemos olvidar, que el reconocimiento es importante para eliminar los obstáculos que dificultan el desarrollo de un individuo, para lograr la implicación en la tarea desarrollada, para facilitar su apoyo y fomento y para lograr, en esta situación que los voluntarios permanezcan en la organización motivados y activos (Shaw de Critto – Karl 2008).

Nuestra Postura

En cuanto al perfil motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales en Córdoba Capital nuestro proyecto hará énfasis en los siguientes aspectos de las teorías mencionadas con anterioridad:

- En cuanto a la teoría de Maslow (1954) se toman como referencia las motivaciones expuestas como de autorrealización, teniendo presente también las de estima y sociales.
- Teniendo en cuenta el análisis bifactorial de Herzberg (1980) se apunta a los factores de crecimiento como punto de partida para descubrir la relación entre el contenido de la tarea voluntaria y el grado de motivación a emprenderla.
- McClelland (1970) aporta a nuestro estudio abordando el impacto de los tres tipos de motivantes al perfil motivacional voluntario, prestando suma importancia al motivo del logro.

- En cuanto a las teorías expuestas como nuevos modelos motivacionales, se recurre a considerar el concepto de autotrascendencia de Viktor Frankl (1991) y los motivos trascendentales de Pérez López (1991).
- Por último es importante destacar que nuestra clasificación de tipos de motivantes en los voluntarios de Córdoba Capital responden a la clasificación aquí expuesta por los autores Sara Shaw de Critto e Istvan Karl (2008) en sus categorías de análisis.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Exploratoria

Nuestra investigación posee características de tipo exploratoria, a raíz que la información o datos referentes al tema tratado son escasos.

En relación a nuestro objetivo de estudiar el perfil motivacional de grupos de voluntarios, en la ciudad de Córdoba Capital, se puede observar, que no se encuentra material respecto al tema, hasta el momento.

Método

Cualitativo

En nuestro caso examinaremos las motivaciones de los voluntarios de Organizaciones no Gubernamentales en Córdoba Capital, desde su propio punto de vista y comportamiento.

Para ello realizaremos relevaremos datos por medio de entrevistas en profundidad y encuestas.

Este método permite analizar en los sentimientos, visiones, creencias, y pensamientos de los voluntarios, elementos que serán fundamentales para producir las conclusiones de nuestra investigación, es decir un nuevo tipo de conocimiento basado en el comportamiento humano.

A diferencia de otros métodos, como el cuantitativo, el método cualitativo posee una estrecha vinculación con la búsqueda de datos con características más profundas y variadas. Es por este motivo que la elección de la técnica responde a indagar en profundidad la experiencia o vivencia de los voluntarios, para tratar de descubrir cuales son las fuentes que originan su predisposición al trabajo no remunerado económicamente.

Técnica

Entrevistas en profundidad

Como consecuencia del tipo de información que se desea recolectar, es difícil imaginar la utilización de un tipo de técnica estructurada y sencilla de aplicar, ya que no nos proveería de las características de profundidad y variedad que implica un método de tipo cualitativo.

Las entrevistas en profundidad, sin embargo, tienen la ventaja de recolectar información sumamente amplia y desestructurada.

Encuestas

Creemos favorable incluir este tipo de técnica, para lograr una metodología de doble entrada que refuerce algunos aspectos de la entrevista en profundidad. Como ventajas podemos nombrar su fácil codificación así como la rapidez de administración. En la actualidad es común la utilización de este tipo de técnica en los censos sociodemográficos, los cuales tomamos como antecedente a la elección de este tipo de método de acuerdo a la información que queremos recolectar.

Se procederá a desarrollar una encuesta con preguntas de tipo abiertas y de múltiple opción.

Recorte de la muestra

La selección de la muestra de la investigación es un paso fundamental, y crucial. En nuestro caso se ha optado por la siguiente delimitación de la población y acorde a ello el recorte de la muestra:

Definición de la población: Personas de 18 a 32 años de edad que forman parte de las ONGs abajo mencionadas.

Delimitaremos nuestro trabajo a la observación de cuatro Organizaciones No Gubernamentales en Córdoba Capital:

- El portal de Belén
- Greenpeace
- Payamédicos Asociación Civil
- Un techo para mi país

Como criterios de selección se tuvo en cuenta:

- que las organizaciones se diferencien en su fin u objeto
- que no compartan los mismos ideales de fundación
- que se su sustento económico no provenga de las mismas fuentes

Tamaño de la muestra: Se entrevistará a doce personas por ONG, en dos etapas. De las cuales deberán ser:

	Seis Hombres		Seis Mujeres	
	18 a 25 años	26 a 32 años	18 a 25 años	26 a 32 años
El portal de Belén	X	X	X	X
Greenpeace	X	X	X	X
Payamédicos Asociación Civil	X	X	X	X
Un techo para mi país	X	X	X	X

En cuanto a la elección de las personas o informantes, estas deberán poseer una antigüedad mínima en la organización que sea igual o mayor a seis meses de trabajo. Fundamentamos la elección ya que consideramos en al prestar sus servicios en un lapso de medio año, estas personas no se encontrarían de manera esporádica dentro de ella, ya que lograron pasar el tiempo estimado de socialización y adaptación reafirmando su interés de participación.

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Con propósito de alcanzar los objetivos propuestos se desarrolló un protocolo de entrevistas semiestructuradas siguiendo los conceptos fijados en el libro “Metodología de la Investigación en las Organizaciones, Mercado y Sociedad” de Rut Vieytes (2004).

Protocolo de Entrevistas Semiestructuradas

Entrevistas a miembros de Organizaciones No Gubernamentales en Córdoba Capital (Greenpeace, El portal de belén, Fundación ICTUS y Un techo para mi país).	
Tema “Dimensión”	Aspectos parciales –subtemas- de cada tema a explorar. Indicadores
1. Socio - demográfica	a) Edad, Sexo, nivel de educación, profesión. b) Cargo que ocupa, antigüedad. c) Otras actividades, esparcimiento, vida social, tiempo libre.
2. Contenido de la tarea	a) Autonomía b) Iniciativa c) Monotonía/Repetitividad d) Retroalimentación
3. Motivacionales	a) Identificación con los objetivos de la organización b) Necesidades de Interacción Humanas c) Reconocimiento y aceptación d) Recrear vínculos perdidos e) Ayuda a los demás o contribuir a la protección del medio ambiente f) Visión colectiva de transformar las condiciones estructurales, como actor social g) Creencia de fe religiosa

- h) Poner en práctica conocimientos de la profesión o adquirir experiencia
- i) Obtener nuevas capacidades o alcanzar mayores responsabilidades
- j) Ocupar el tiempo libre

Tomando como base el protocolo de entrevista, desarrollamos preguntas relacionadas con los indicadores mencionados. Estos ofrecen los siguientes elementos de apoyo adicional al entrevistador:

- Introducción
- Tema
- Subtema

ENTREVISTA PERFIL MOTIVACIONAL PREGUNTAS GUIA

Introducción

Esta entrevista está destinada a conocer sobre los motivos o causas que llevan a una persona a unirse y prestar su labor a una Organización de tipo no Gubernamental. En este caso contamos con tu colaboración para responder una serie de preguntas relacionadas con el tema.

Parte 1 Motivos altruistas

1. Contáme por favor como llegaste a conocer la organización, en qué momento surgió la idea de unirse a ella.
2. ¿Hace cuanto tiempo estás participando en la organización?
3. ¿La ONG se divide en sectores o áreas de trabajo? ¿En qué sector dedicas más tiempo? ¿Por qué? ¿Qué es lo que te interesó en particular de esa área o sector?
4. ¿Cuántas horas dedicas diariamente, o semanalmente al trabajo voluntario?
5. ¿Conoces la misión de la organización, cuales son los objetivos que persigue?
6. ¿Estás totalmente de acuerdo con esos objetivos? ¿Cambiarías algo? Si la respuesta es sí, porque.
7. ¿Por qué te parece importante la causa u objetivo que persigue la ONG?

Parte 2 Motivos racionales

8. ¿Te encontrabas trabajando cuando decidiste unirse a la ONG? (preguntar sobre el tipo de trabajo, las horas que demandaba, si todavía sigue con el mismo). Si la respuesta anterior fue si seguir las siguientes. Si la respuesta fue no, pasar a 12°.

9. ¿Después que decidiste unirme al grupo de trabajo de la ONG seguiste trabajando en el mismo lugar? (Si la respuesta es sí, indagar sobre el periodo de trabajo, si la respuesta es no preguntar los motivos)
10. ¿En el lugar que estabas trabajando, aplicabas los conocimientos o estudios que realizaste? (Preguntar en caso que el entrevistado tenga algún tipo de educación adicional a la de nivel secundario)
11. ¿Y dentro de la ONG, sentís que puedes aplicar tus conocimientos o puedes aportar desde tu rama de estudio? (Si la respuesta es sí preguntar los motivos)
12. ¿Te encontrás actualmente estudiando?
13. ¿Dentro de la ONG aplicas o podrías aplicar algún aspecto relacionado a tus estudios? Si la respuesta es sí indagar de qué forma.

Parte 3 Motivos de Pertenencia

14. ¿Qué actividades realizabas con frecuencia antes de unirse a la organización? (De recreación, sociales)
15. ¿Cuántas veces por mes compartías actividades con amigos o familiares?
16. ¿Realizabas ejercicio físico o tenías algún tipo de hobbies?
17. ¿Compartís actividades extra laborales con tus compañeros de la ONG?
18. ¿Qué tipo de actividades y cada cuanto?
19. ¿Tenés alguna creencia religiosa? ¿Cuál?
20. ¿Participás de actividades en la comunidad religiosa? (Si la respuesta es sí, cada cuanto y de qué tipo)

CUESTIONARIO

Además de la elección del uso de entrevistas en profundidad, creemos favorable adicionar el uso de una encuesta o cuestionario que refuerza semblantes como ser los aspectos sociodemográficos y el contenido de la tarea.

Encontramos a continuación el cuestionario desarrollado.

CUESTIONARIO PERFIL MOTIVACIONAL

Este cuestionario forma parte de una investigación sobre la motivación de los voluntarios en Córdoba Capital. El mismo es anónimo, es decir que las personas que lo contesten no pueden ser identificadas, por lo tanto le rogamos no colocar su nombre en ninguna parte.

El cuestionario está dividido en dos partes, una primera parte donde encontrará preguntas que debe responder de manera abierta y preguntas donde deberá marcar la opción más adecuada. La segunda parte consta de una serie de preguntas donde deberá elegir entre 4 opciones de respuesta, marque con una equis (x) la respuesta que más se asemeje a la que usted daría.

Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas, lo importante es que usted piense en profundidad lo que siente respecto a la pregunta.

Su colaboración es de suma importancia, muchísimas gracias por brindarla.

PARTE 1

1. ¿Cuántos años tiene?
2. ¿Es varón o mujer?
3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero	
Casado	
Divorciado	
Viudo	

4. ¿Qué nivel educativo cursa o curso?

Inicial (Jardín, Prescolar)	
Primario Incompleto	
Primario Completo	
Secundario Incompleto	
Secundario Completo	
Superior no universitario incompleto	
Superior no universitario Completo	
Universitario Incompleto	
Universitario Completo	
Post Universitario Completo	

5. ¿Realiza labores de tipo remunerados económicamente?

SI	
NO	

6. En ese trabajo usted, ¿es...

Obrero o empleado?	
Patrón o jefe?	
Trabajador por cuenta propia?	
Trabajador familiar?	

7. ¿Hace cuantos años que trabaja en la misma empresa?

PARTE 2. A

Respecto a la tarea que desempeña de manera no remunerativa en la ONG, marque el casillero donde se sienta más identificado:

1. Debe acudir siempre a otro compañero de trabajo para realizar su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

2. Es necesaria la aprobación de su jefe o algún compañero de trabajo para realizar la mayoría de sus tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

3. Toma sus decisiones respecto a su labor diario de manera individual

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

4. Recibe órdenes o instrucciones exactas para desempeñar su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

5. Puede cambiar la forma que realiza sus tareas sin autorización previa

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

6. Realiza propuestas o sugerencias en la forma de desarrollar sus tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

7. Realiza habitualmente las mismas tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

8. Realiza tareas nuevas semanalmente

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

9. Se aburre frecuentemente en su lugar de trabajo

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

10. Se siente frecuentemente cansado o fatigado en su jornada laboral

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

11. Recibe devoluciones sobre su desempeño de manera mensual

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

12. Recibe agradecimientos por su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

PARTE 2. B

Respecto a la tarea que desempeña de manera remunerativa económicamente, marque el casillero donde se sienta más identificado

1. Debe acudir siempre a otro compañero de trabajo para realizar su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

2. Es necesaria la aprobación de su jefe o algún compañero de trabajo para realizar la mayoría de sus tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

3. Toma sus decisiones respecto a su labor diario de manera individual

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

4. Recibe órdenes o instrucciones exactas para desempeñar su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

5. Puede cambiar la forma que realiza sus tareas sin autorización previa

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

6. Realiza propuestas o sugerencias en la forma de desarrollar sus tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

7. Realiza habitualmente las mismas tareas

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

8. Realiza tareas nuevas semanalmente

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

9. Se aburre frecuentemente en su lugar de trabajo

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

10. Se siente frecuentemente cansado o fatigado en su jornada laboral

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

11. Recibe devoluciones sobre su desempeño de manera mensual

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

12. Recibe agradecimientos por su tarea

NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO

Habiendo realizado las entrevistas y encuestas destinadas a conocer el perfil motivacional de El Portal de Belén, Greenpeace, Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País procedemos a analizar la información recolectada.

1. Presentación de las Organizaciones

El Portal de Belén

“Portal de Belén es una asociación civil sin fines de lucro, cuya misión es ayudar y defender a la vida humana a partir de la concepción, apoyando a la mamá sola en situación de riesgo, embarazada y/o con niños menores, brindándoles contención afectiva y a través de hogares-albergues, apoyo legal, psicológico, educativo, sanitario, etc.” (Elportaldebelen.com.ar, (2012). Recuperado el 15 de Febrero del 2012 de <http://www.portaldebelen.com.ar/>).

Tiene como objetivos:

- Defender y propiciar la continuidad del vínculo natural entre madre e hijo, apoyando y asistiendo integralmente a las madres solteras, brindándoles un ambiente adecuado para que puedan consolidar y fortalecer la relación con sus hijos.
- Dignificar a la madre sola elevando su autoestima para que consiga su desarrollo y realización personal, logrando de esta forma ser un sostén afectivo y económico de su familia.
- Concientizar a la comunidad en general, trabajando comunitariamente y en redes gubernamentales, empresariales y asociaciones intermedias para que no se discrimine a la mujer embarazada y/o madre soltera.
- Proteger a las madres y sus hijos de la violencia familiar.

¿Cómo se sustenta económicamente?

El Portal de Belén recibe ayuda de particulares (individuos, o empresas) que efectúan un aporte económico mensual. Además recibe un subsidio del Estado Provincial específicamente de la Subsecretaría de Protección Integral de Niñez y Adolescencia que depende del Secretaría de la Mujer, Niñez, Adolescencia y Familia (LOGA). Por último cuenta con una comida diaria del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo que ejecuta el Estado Nacional (PNUD).

¿Depende de la Iglesia?

Portal de Belén es una asociación civil sin fines de lucro legalmente constituida, que no depende de ninguna religión ni organización política. Convergen en el trabajo institucional personas que responden a distintas religiones o a ninguna pero que coinciden en un objetivo común: la defensa de la vida humana a través de la contención a mujeres en situación de conflicto.

¿Cómo se constituye estructuralmente?

El Portal de Belén, así como nos comentó su coordinadora, no está dividida en áreas de manera específica, pero sí en áreas de hecho. Hemos decodificado a través de las entrevistas las siguientes áreas:

Búsqueda e integración de Voluntarios:

- *Búsqueda de Voluntarios:* En este sector se trata de captar voluntarios en relación a las necesidades de Portal. Esta búsqueda se hace de manera no formal por medios relacionados como: recomendaciones, referencias, búsquedas en Universidades, etc.
- *Primer contacto:* En este sector se realiza el primer contacto con las personas que quieren participar de la ONG. Se realiza una primera reunión grupal donde se les informa los objetivos del Portal y se indaga sobre los motivos que llevan a estas a querer participar. Además se realiza un relevamiento del perfil del individuo para luego compararlo con las necesidades tareas de la ONG.

- *Entrevista en profundidad:* Luego del primer contacto, un psicólogo cita a las personas que se filtran del primer contacto para tener una segunda entrevista que aborda temas mas profundos. Luego de esta entrevista se decide la inserción o no de la persona en el Portal de Belén.

Área de Derecho

Constituida por profesionales de la rama, esta área brinda asistencia a las mujeres en situación de calle con problemas legales.

Área de Asistencia Social y Psicológica

Al igual que el área de Derecho, esta área brinda asistencia y contención a las mujeres que transitan por el Portal, guiada por profesionales Psicólogos o Psicopedagogos.

Área de Gestión de Recursos

Se encarga de la recaudación monetaria, y distribución de las mismas en las distintas áreas, tareas y programación de actividades de la ONG.

Área de Promoción Socio laboral

Su función es tratar de reinsertar a la mujer en situación de calle en el mercado laboral de nuestra sociedad.

Área de Mantenimiento

Cumple la función de reparación en relación a las casas de transito del Portal.

Greenpeace

“Greenpeace es una organización mundial que trabaja para defender el medio ambiente, promover la paz y estimular a la gente para que cambie actitudes y comportamientos que ponen en riesgo a la naturaleza” (Greenpeace Argentina (2012), Sobre Nosotros. Recuperado el 15 de febrero del 2012 de <http://www.greenpeace.org/argentina/es/sobre-nosotros/>).

La Organización cuenta con una sede oficial por país, en nuestro caso en la ciudad de Buenos Aires, donde se concentran todas las acciones, la administración y la toma de decisiones.

En la Argentina, además de contar con la sede oficial de Buenos Aires, existen otros grupos de voluntarios que dependen exclusivamente de ella. Este es el caso de la sede de voluntarios de Córdoba Capital.

Una información importante al respecto es que el grupo de voluntarios de Córdoba al no ser sede oficial de la Argentina, no realiza actividades de tipo local, ni tampoco cuenta con un establecimiento para la realización de reuniones o actividades principales. Los voluntarios de esta ciudad se reúnen en un sitio transitorio que va mutando de acuerdo a la disponibilidad de la persona que facilite el espacio.

En Córdoba el grupo de voluntarios inició sus actividades en el año 2007 y se realizan las siguientes actividades distribuidas por áreas de trabajo:

- Puntos verdes: encargada de la recolección de firmas en el caso de tratarse una campaña, o cyber-activistas en caso de lo contrario.
- Escuelas: charlas en escuelas de la zona.
- Logística: encargada de la puesta en marcha de los elementos necesarios en caso de una acción o demostración y la preparación de los materiales para que se lleven a cabo las actividades del grupo.
- Investigación: Redacción de boletines informativos e investigación de temas relacionados con el grupo.
- Nuevos: Recepción de nuevos voluntarios, dictando una charla inicial donde se les informa de la organización y el manejo del grupo.
- Informática/Internet: Mantener el grupo google como el foro de voluntarios en condiciones de funcionamiento.
- Prensa: Contacto con los medios de comunicación en caso de demostraciones o acciones.

Es importante destacar que Greenpeace tiene como característica diferenciadora de las demás Organizaciones con las cuales trabajamos, el ser una ONG con independencia política y económica que se mantiene exclusivamente a través del aporte de sus socios. No recibe donaciones de gobiernos, empresas o partidos políticos.

Payamédicos Asociación Civil

“Payamédicos Asociación Civil es una ONG sin fines de lucro fundada en el año 2002. Su misión es contribuir a la salud emocional del paciente hospitalizado” (Payamédicos Sitio oficial Asociación sin fines de lucro (2012) Quienes somos. Recuperado el 16 de febrero del 2012 de <http://payamedicos.org/>).

Para tal fin utilizan recursos psicológicos y artísticos relacionados con juegos, música, teatro, técnica de clown, magia y arte humorístico. Los Payamédicos realizan intervenciones escénico terapéuticas con un abordaje a través de la técnica de clown (payaso teatral) adaptándola al ámbito hospitalario. Para ello se realizan talleres orientativos a los nuevos voluntarios que quieran participar de la Organización.

Tiene como objetivos:

- Contribuir a la salud emocional del paciente hospitalizado.
- Desdramatizar el medio hospitalario, demostrando al paciente, familiares y equipo médico que el humor, la risa y la fantasía pueden formar parte de su vida en el interior del hospital.
- Mejorar la relación médico-paciente.
- Ofrecer momentos de distracción, recuperando los aspectos sanos de esa persona que está hospitalizada.
- Lograr mayor participación de los familiares y del equipo médico.
- Como efecto catártico que facilita el proceso de elaboración de la situación traumática de la hospitalización.
- Mantener un estado de ánimo optimista sostenido.

- Producción de subjetividad.
- Creación de territorios relacionales.
- Acompañar siempre.

Una jornada de Payamédicos consta de tres etapas:

I. Paya-pase:

a. Se compone de información que brinda el equipo de salud: la individualización, privacidad y especialización de las intervenciones requieren de la información que brindan los equipos médicos en el que incluyen:

- Nombre y edad del paciente, lo que permite personalizar la intervención.
- Diagnóstico médico, por cuestiones de higiene sanitaria y posibles limitaciones a la intervención.
- Evolución de la enfermedad, estado actual y pronóstico.
- Situación anímica del paciente y su familia.

b. Se elabora una estrategia y su formato escénico-terapéutico.

II. Intervención:

La intervención está dirigida al paciente, a los familiares o acompañantes, a los profesionales de la salud y al personal del hospital.

Los Payamédicos se dirigen ya con sus vestuarios a donde está el paciente. Una vez que sale del lugar donde se coloca el vestuario, ya deja de lado el “yo” y va con su clown que es un encuadre protector. El objetivo principal del payamédico es el paciente hospitalizado para el cual previamente elaboró en forma grupal, una estrategia, no obstante las intervenciones incluyen a acompañantes, familiares, equipo de salud, administrativos y todos los existentes que se le cruzan en el camino. El payamédico interviene dentro del campo perceptivo del paciente, allí donde este los pueda percibir, especialmente en casos de decúbitos obligados o preferenciales, el

payamédico produce teatralidad donde el paciente lo registre. Si el paciente está en condiciones de moverse o deambular, se incentiva esa posibilidad para facilitar el paso a la actividad lo cual desarma rigideces regresivas.

III. Payabalance/Cartografía:

Los cartógrafos o supervisores de Payamédicos son profesionales de la salud mental (psicólogos o psiquiatras) con amplia experiencia clínica que realizaron un curso de formación para tal actividad.

Los elementos a supervisar, si bien no pueden analizarse cartesianamente, pueden distribuirse en los tres siguientes aspectos: el paciente como sujeto en situación de hospitalización, agenciamiento, impacto transferencial, capturas y resonancias.

¿Cómo se empieza a formar parte de los Payamédicos?

Para intervenir como payamédico es necesaria realizar una formación previa y luego una pasantía acompañada por un payamédico dotado de experiencia previa.

La formación puede comenzar indistintamente por el “Taller de Clown y Payaso de Hospital” o por el “Curso de Payamedicina”. Para comenzar la Pasantía en los Hospitales debe haberse completado ambos.

¿Cómo se sustenta económicamente la Organización?

La organización se sustenta tanto por los aportes económicos que devengan de los cursos dictados, como de las donaciones de entes particulares y privados.

Un Techo para mi País

Un Techo para mi País Argentina es una organización no gubernamental liderada por jóvenes voluntarios, con presencia en 19 países de Latinoamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. La institución trabaja junto a familias que viven en asentamientos urbano-marginales, para que a través de un esfuerzo en conjunto puedan mejorar su calidad de vida (Un Techo para mi país.org (2012) Quienes somos.

Recuperado el 16 de febrero del 2012 de <http://www.untechoparamipais.org/argentina/quienes-somos>).

Misión

Lograr que las familias que viven en situación de pobreza puedan mejorar su calidad de vida a través de la construcción de viviendas de emergencia y la ejecución de planes de Habilitación Social, en un trabajo conjunto entre jóvenes voluntarios y las comunidades (Un Techo para mi país.org (2012) Quienes somos. Recuperado el 16 de febrero del 2012 de <http://www.untechoparamipais.org/argentina/misionyvision>).

Visión

Una Latinoamérica sin extrema pobreza, con jóvenes comprometidos con los desafíos propios de sus países, donde todas las familias cuenten con una vivienda digna y puedan acceder a más oportunidades para mejorar su calidad de vida (Un Techo para mi país.org (2012) Quienes somos. Recuperado el 16 de febrero del 2012 de <http://www.untechoparamipais.org/argentina/misionyvision>).

El proyecto posee tres etapas:

- 1. La Construcción de viviendas de emergencia**
- 2. La Habilitación Social**
- 3. La Comunidad Sustentable**

Sectores de Trabajo

La Organización está dividida por áreas o sectores de trabajo, que a su vez posee direcciones, que son roles que se desempeñan sobre una o varias áreas. La mayoría de las direcciones son rentadas, por lo que el ocupante del puesto percibe un sueldo por su trabajo.

A continuación realizamos una breve descripción de las áreas y sus respectivas direcciones:

Áreas de la primer etapa, Construcción de viviendas de emergencia:

Dirección de Construcción y Logística

- *Construcción y Logística*: se encarga de organizar todas las actividades necesarias para la construcción de viviendas de emergencia. Está compuesta de las siguientes sub áreas:
 - *Capacitación y Manuales*
 - *Abastecimiento*
 - *Logística*
 - *Registro Gráfico*

Dirección de Detección y Asignación

- *Detección y Asignación*: posibilita el vínculo con los distintos asentamientos urbano-marginales con los que trabaja la organización en la ciudad. Su tarea principal se centra en encuestar a las familias de los asentamientos con el fin de detectar aquellas que presenten mayores necesidades y el espíritu de progreso y voluntad de trabajo, para llevar a cabo de la asignación de las viviendas mínimas de emergencia.

Áreas de la segunda etapa, habilitación social:

Dirección de habilitación Social:

- *Habilitación Social*: Desarrolla proyectos de trabajo comunitario en función de las necesidades e iniciativas de los habitantes, uno de los pilares fundamentales para crear comunidad.

Dirección Comercial

- *Desarrollo Recursos*: se encarga del sustento económico de la organización. Organiza eventos y mantiene un contacto fluido con las empresas, incentivando al “Responsabilidad Social Empresarial”, con el objetivo de obtener fondos para iniciar el proyecto.

- *Comunicación:* está a cargo de la difusión y manejo de la imagen institucional, y el desarrollo de las comunicaciones internas y externas. Sus funciones incluyen la publicidad de la organización en todas sus formas, acciones de prensa y acciones alternativas. El área de Comunicación trabaja apoya al resto de las áreas y transversal a toda la organización. Se utilizan las herramientas de la comunicación para conseguir recursos: socios, empresas, voluntarios, entre otros. La función esencial del área dentro de la institucional es contagiar y concientizar sobre la situación de pobreza en la que viven millones de latinoamericanos.

Dirección de Administración y Finanzas

- *Finanzas:* se encarga de administrar, fiscalizar y controla los gastos y recursos monetarios y físicos. También tiene a su cargo la administración de la sede, el personal rentado y los voluntarios.
- *Legales:* es el encargado de asesorar en materia legal a las distintas áreas de la organización y se asegura de que todas las actividades que se emprendan se encuadren dentro del marco legal vigente.

Dirección de Formación y Voluntariado

- *Inserción de Voluntarios:* Es una Sub- Área que se encarga de, Campañas semestrales en las Universidades/Instituciones Terciarias para comunicar las actividades de todo el semestre y acrecentar la base de datos. Incluyendo además mails post campaña para transmitir el proyecto e invitar a las actividades más próximas. Reclutamientos específicos para construcciones masivas. Potenciar redes sociales como Facebook, twitter, uso de mails, etc. Contacto con empresas que trabajen con voluntarios extranjeros. Acompañamiento y seguimiento del equipo de secundarios (en caso que así lo requiera) brindando charlas informativas en los colegios. Charlas Informativas para nuevos voluntarios.
- *Recursos Humanos:* Brinda Atención y captación de necesidades de Habilitación Social. Acompañamiento a los Coordinadores de Mesa junto con los

Coordinadores Zonales, buscando empoderarlos, motivarlos y capacitarlos. Apoyo y contención a voluntarios de Detección. Seguimiento de los voluntarios que ingresen hasta el contacto con coordinadores del área o plan que ingresen. Evaluación de su desempeño hasta los 3 meses de actividad.

- *Gestión de Voluntarios:* Esta Sub-Área se encarga del manejo de convocatorias y armado de Staff para las construcciones. (Actividad conjunta con la Dirección y JT con políticas pre-establecidas).
- *Secundarios:* Esta es una Sub-Área que trabaja en un proyecto que busca involucrar a los colegios secundarios, más específicamente a los alumnos del último año para una construcción, quienes entre otras cosas estarán a cargo de recaudar los fondos para la misma.
- *Carpetas:* Esta es una Sub-Área aleatoria q se activa para las construcciones en donde se pretende sea esta una herramienta para las actividades de Formación durante la vida de escuela.

Tercer Etapa: Comunidad Sustentable

El objetivo final de la organización, luego de la aplicación de las dos primeras etapas, es lograr que el asentamiento se desarrolle como comunidad. Es una etapa planteada a largo plazo. La meta es lograr que los vecinos trabajen unidos por su barrio y que tengan una sensación de pertenencia y responsabilidad por su espacio. La tercer y última etapa pretende que los vecinos del asentamiento logren desarrollar una comunidad que se desempeñe de forma autónoma, es decir, que sea autosustentable, sin requerir la intervención de Un techo para mi país como organización.

¿Cómo se sustenta de manera económica?

En cuanto a su respaldo económico, Un Techo para mi País se financia a través de eventos para recaudar fondos, donaciones de empresas y de particulares. Además, el Banco Internacional de Desarrollo (BID) sustenta financieramente los puestos rentados y gastos administrativos de la sede, hasta lograr que ésta se sustente de forma autónoma. Los gastos no administrativos (organización de eventos,

construcciones, planes de habilitación social, etc.) deben ser afrontados con lo recaudado directamente por la sede.

Requisitos para participar en la organización de forma voluntaria:

Se requiere que la persona a brindar su labor de forma voluntaria sea mayor de 18 años, y si bien no hay un límite de edad, se prefieren voluntarios menores a 30 años.

Si bien el trabajo prestado es voluntario, la persona que asume el compromiso de participar en la organización, debe hacerlo con un mínimo de 3 horas por semana, y no más de 21 en el mismo periodo.

El voluntario que trabaje en la oficina, debe asistir a actividades en el barrio al menos una vez al mes.

2. *Recolección de Datos*

Para llevar a cabo la investigación se procedió a realizar las entrevistas a doce voluntarios por Organización, de acuerdo a lo dispuesto en la parte metodológica.

Nuestro tipo de muestra se diferencia del tipo de muestra de una investigación cuantitativa. La diferencia radica en que la muestra cuantitativa reproduce un conjunto de características que representan al objeto de estudio por medio de la extensión, y en cambio nuestro tipo de muestra fue dispuesta por el objetivo del proyecto. Este objetivo, en nuestro caso descubrir el tipo de motivación predominante en los voluntarios de las cuatro organizaciones nos han condicionado un tipo de muestra no aleatoria, cuya finalidad es recolectar en toda su riqueza la perspectiva de los actores en una situación específica, captar en profundidad sus vivencias, sentimientos y razones. “A este objetivo responde, con mayor propiedad que un muestreo aleatorio, un muestreo de carácter intencional” (Merlino, 2009, p. 72). Es así como se busca la ejemplaridad y no la representación estadística, como en otro tipo de estudios de tipo cuantitativo.

De este modo los sujetos muestrales se transforman así en informantes. En el momento de decidir quienes nos proveerán de información de tipo clave disponemos

de las siguientes preguntas: ¿Quiénes tienen la información relevante?, ¿Quiénes son más accesibles física y socialmente?, ¿Quiénes están más dispuestos a informar?, y ¿Quiénes son más capaces de comunicar la información con mayor riqueza?, de este modo como se organiza un muestreo delimitado con informantes claves cuya selección embeberá de más riqueza al objeto de estudio.

Se realiza un primer contacto con las organizaciones, y se nos designa una persona encargada de efectuar la conexión entre los demás informantes claves.

Luego de pactar las reuniones, se dispone a realizar las entrevistas.

Los cuestionarios fueron completados de forma personal y se deja constancia de las entrevistas por medio de un grabador de sonido.

Al finalizar las entrevistas se procede a la escucha atenta de cada una de las reuniones, transcribiendo las mismas para su mejor comprensión y lectura posterior.

3. Procesamiento de Datos

Una vez obtenida toda la información necesaria para la investigación, se disponen los datos relacionados con la encuesta en tablas de contingencia realizadas en el programa Excel. Se podrá encontrar esa información detallada en nuestra parte de “Anexos”.

Cuestionario Perfil Motivacional

En cuanto a las secciones 2A y 2B del cuestionario “Perfil motivacional” se categorizaron las respuestas en conjunto. Estos segmentos se corresponden al contenido de la tarea voluntaria (2A) y la tarea remunerada económicamente (2B), en el caso que el voluntario haya respondido de forma afirmativa la pregunta nº 5 del mismo cuestionario (¿Realiza labores de tipo remunerados económicamente?).

Las variables del contenido de la tarea se corresponden en cada caso a las siguientes preguntas:

- Autonomía: Preguntas de la nº1 a la nº5.

- Iniciativa: Pregunta nº6.
- Monotonía/Repetitividad: Preguntas de la nº7 a la nº 10.
- Retroalimentación: Preguntas nº11 y nº12.

Para identificar en que grado se presenta cada una de las cuatro variables (autonomía, iniciativa, monotonía/repetitividad y retroalimentación) se analiza en que proporción se responde de manera positiva, tomando el rango de respuestas marcadas como “es muy cierto” y “es bastante cierto”. Y como rango de respuestas negativas o en menos presencia las relacionadas con las respuestas “es un poco cierto” y “no es cierto”.

Como aclaración informamos que en cuanto a la variable autonomía las preguntas nº3 y nº5 responden de manera afirmativa cuando la respuesta es “no es cierto” y “es un poco cierto” por lo cual para la contabilización de datos agrupados se invirtió el orden de las respuestas. Esto se hizo de tal manera que se siga un orden coherente para la suma total de esa categoría.

De igual manera, se utiliza la misma lógica en la pregunta nº 8 de la variable monotonía/repetitividad.

Entrevista Perfil Motivacional

Así también como es realizada la codificación de datos en el cuestionario de nuestra investigación, se realiza la codificación de las preguntas abiertas.

Usted se preguntará de qué manera lo realizamos, ya que este tipo de preguntas tiene la peculiaridad cualitativa en oposición a la cuantitativa.

Además de analizar en profundidad el tipo de respuesta, teniendo en cuenta las variables de nuestro problema, se procede al siguiente grupo de actividades:

- Se toma como base el sistema de categorías o clasificación acorde a nuestro marco teórico, representado por las siguientes variables, cada uno de ellos relacionados al tipo de motivación predominante:

- Pertenencia
 - Confirmación
 - Autoestima
 - Altruismo y vocación de servicio
 - Solidaridad
 - Convicciones éticas y religiosas
 - Interés profesional
 - Habilidades y responsabilidades
 - Sociabilidad
- Se define a cada categoría (marco teórico) y se definen los criterios según los cuales las respuestas se incluirán en una y otra categoría:

VARIABLES	Preguntas nº	Se presenta si:	No se presenta si:
Pertenencia	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 15.	<p>Conoce el objetivo misión y visión de la organización.</p> <p>Lo describe en su totalidad, o con sus rasgos más característicos.</p> <p>Si está totalmente de acuerdo con el objetivo.</p> <p>Si conoce las demás áreas o sectores organizacionales.</p> <p>Si se intensificó su actividad social luego de unirse la organización.</p>	<p>No conoce el objetivo, misión o visión.</p> <p>Lo describe pero se nota la ausencia de alguno de sus rasgos más característicos.</p> <p>Señala que no esta totalmente de acuerdo con el objetivo.</p> <p>Si no conoce al menos más de la mitad de las áreas o sectores organizacionales.</p> <p>Si no se produjeron cambios en su actividad social luego de unirse a la organización.</p>
Confirmación	15 a 18 Grado de iniciativa y retroalimentación (Encuesta)	<p>Reconoce que comparte actividades extras con sus compañeros de ONG.</p> <p>Si la posibilidad de iniciativa es alta.</p> <p>Si reconoce que recibe agradecimiento por su tarea.</p>	<p>Reconoce que no comparte actividades extras con sus compañeros de ONG.</p> <p>Si la posibilidad de iniciativa es baja.</p> <p>Si reconoce que no recibe agradecimiento o recibe poco agradecimiento por su tarea</p>
Autoestima	10, 11 y 13 Grado de	Si aplica conocimientos de estudio o capacidades	Si no aplica conocimientos de estudio o

	autonomía retroalimentación (Encuesta)	dentro de la ONG y no tiene esa posibilidad en otros ámbitos. Si la autonomía es alta. Si reconoce que recibe agradecimiento por su tarea.	capacidades dentro de la ONG. Si la autonomía es baja o nula. Si reconoce que no recibe agradecimiento por su tarea.
Altruismo y vocación de servicio	Pregunta 5, 7	Si nombra en los objetivos organizacionales la colaboración en beneficio de otros para mejorar sus condiciones de vida o la protección del medio ambiente. Si esta totalmente de acuerdo con ese objetivo.	Si nombra otros objetivos organizacionales. Si no esta totalmente de acuerdo con ese objetivo.
Solidaridad	Pregunta 5 y 7	Si nombra objetivos organizacionales relacionados con una visión colectiva de transformar las condiciones de manera estructural. Si nombra el concepto de justicia social. Si está totalmente de acuerdo con el objetivo.	Si nombra otros objetivos organizacionales. Si no nombra el concepto de justicia social. Si no está totalmente de acuerdo con el objetivo.
Convicciones éticas y religiosas	6, 7, 19 y 20.	Si responde afirmativamente la pregunta relacionada al culto religioso. Si participa de actividades en la comunidad religiosa.	Si responde de forma negativa la pregunta relacionada al culto religioso. Si no nombra relación alguna entre el objetivo de la organización y un

		Si nombra relación entre el objetivo de la organización y un tipo de credo.	tipo de credo.
Interés profesional	3, 8 a 13	Si el tipo de tarea realizada en la organización permite aplicar conocimientos adquiridos en relación a un ámbito académico. Si responde de manera afirmativa la pregunta nº13	Si el tipo de tarea realizada en la organización no permite aplicar conocimientos adquiridos en relación a un ámbito académico. Si responde de manera negativa la pregunta nº13
Habilidades y responsabilidades	3, 8 a 13	Si el tipo de tarea realizada en la organización permite adquirir otro tipo de experiencia o formación.	Si el tipo de tarea realizada en la organización no permite adquirir otro tipo de experiencia o formación.
Sociabilidad	14 a 18	Si su actividad social incrementó luego de unirse a la organización. Si participa de actividades extra laborales con sus compañeros de ONG. Si afirma que creo vínculos de amistad dentro de la ONG.	Si su actividad social disminuyó o no se modificó luego de unirse a la organización. Si no participa de actividades extra laborales con sus compañeros de ONG.

Una vez realizado este proceso de recolección y procesamiento de datos se procede al análisis de los mismos.

4. Análisis de Datos

El Portal de Belén

Sociodemográficos

El Portal de Belén es de las cuatro organizaciones analizadas, la que presenta un nivel educativo relativamente más alto. Esto se debe a que la mitad de los colaboradores encuestados están realizando o finalizaron estudios de nivel universitario o post universitario. En cuanto a las carreras universitarias hay una predominación de la carrera Abogacía. En cuanto a esta cantidad de personas que finalizaron, o están finalizando sus estudios hay una absoluta incorporación al mercado laboral, 7 de 12 se encuentran realizando trabajos de tipo remunerados, con prevalencia de labores de tipo autónomos. (Figura 4 y 5).

La coincidencia sociodemográfica más característica en relación a las tres demás organizaciones, es el estado civil de sus miembros, predominando el voluntario que se encuentra soltero.

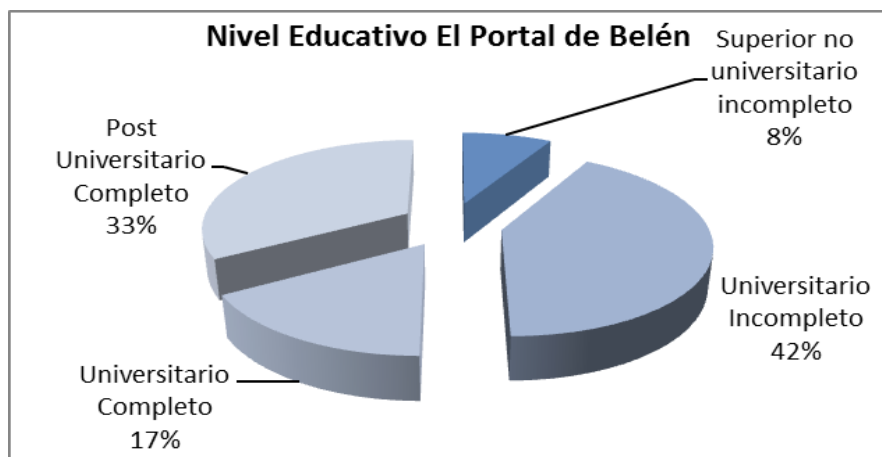


Fig. 4 Nivel Educativo El Portal de Belén

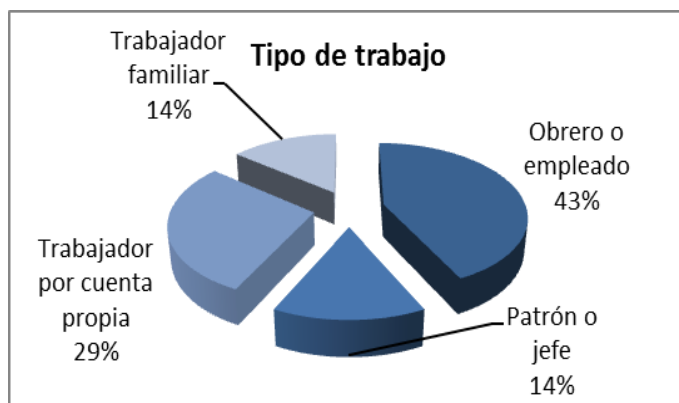


Fig. 5. Tipo de trabajo El Portal de Belén.

Tipo de motivación predominante

Su tipo de motivación predominante se relaciona con los denominados motivos: Altruismo y vocación de servicio, por un lado, y por el otro: Convicciones éticas y religiosas. Seguidas en segundo lugar por las motivaciones relacionadas con el interés profesional, y las caracterizadas como motivos de habilidades y responsabilidades.

En cuanto al motivo altruismo y vocación de servicio, este, se relaciona estrechamente con el objetivo de la organización, servicio social o comunitario a la madre soltera en situación de calle. En la mayoría de las respuestas se encuentra la palabra “ayuda”, “mejorar sus condiciones de vida” o “protección”, que da una pauta muy vinculada a este tipo de motivación. Ocho de los entrevistados, para ser mas específicos aún, han mencionado su preocupación por la causa, mayoritariamente defendiendo la misma con una convicción de que lo que realizan genera un cambio en este tipo de situación. Por medio de la ayuda, o la tarea que realizan en la organización añaden, a su entender una considerable cuota de transformación en la situación nombrada, creando un vínculo entre la tarea desarrollada y el objetivo de la organización.

En referencia al segundo tipo de motivación, nombrado como “convicciones éticas y religiosas” consideramos, que aunque El Portal de Belén, no especifique su adhesión a un culto en especial, muchos de sus principios u objetivos se corresponden a los de la Iglesia Católica. Como ser el principio de la defensa de la vida humana desde

la concepción y el rechazo absoluto de los métodos anticonceptivos y más aun el rechazo al aborto como medio de salida a la situación conflictiva de la madre soltera. Es así que se nota una fuerte convicción religiosa, a diferencia de las otras organizaciones estudiadas. Ocho de sus miembros participan activamente de actividades en la comunidad y señalan que el objetivo del Portal se enlaza con los principios o fundamentos de la religión. Sostenemos que este tipo de motivo es el más característico, ya que no se encuentra en igual medida en ninguna de las demás entidades.

Concluyendo en análisis individual de esta entidad nos referimos ahora a los motivos llamados “interés profesional” y “habilidades y responsabilidades”. Estos motivos pueden verse como unidos en algún punto, pero debe hacerse su correcta distinción.

Desarrollando el concepto de interés profesional debemos decir que los voluntarios que se encuentran encuadrados en este aspecto han referido que pueden aplicar en gran medida la educación que les ha sido brindada en el área universitaria. Entre los sectores de estudio encontramos en mayor grado a los abogados, seguidos por psicólogos y docentes de nivel inicial. En algunos casos estas personas han sido sujetos de búsqueda por la organización, ya que la misma tiene como política, petitioner a potenciales voluntarios su posible participación. Esto sucede como resultado de una necesidad dentro del Portal de Belén, así lo han referido los coordinadores entrevistados.

Por otro lado, podemos nombrar los motivos mencionados como “habilidades y responsabilidades”, estos se diferencian de los anteriores en su ámbito de aplicación. Las personas que presentan este tipo de motivación hacen referencia a nuevas tareas o actividades que surgieron al unirse a la organización y que permitieron incrementar o aprender a desempeñar una nueva tarea. Este interés se desprende a nuestro parecer, ya que mucho de ellos se desempeñan diariamente en un tipo de trabajo diferente al Portal, mucho menos autónomos, con un porcentaje del 43% en un tipo de puesto como obrero o empleado.

Contenido de la tarea

Esta entidad, a diferenciación de las demás es la única que no cuenta con una estructura de manera formalizada. No posee organigrama, ni división de áreas de manera formal. Los sectores o áreas se dividen en relación a la tarea o profesión de cada uno de sus miembros.

Es la menos institucionalizada de todas, aunque posee una misión y visión además de los objetivos, no posee procesos o programas en cuanto a la captación de voluntarios, ni a su posterior inducción. Las tareas que son desarrolladas por los mismos son pre seleccionadas de ante mano por los coordinadores o representantes de la organización, y de acuerdo de a estas se realiza una búsqueda por canales informales como de boca en boca o sugerencia de personas conocidas. El único método de captación que se encuentra entrelazado con otras instituciones, es por medio de la Universidad Siglo 21, dos veces al año. Esta captación forma parte de un programa de la universidad, por el cual se requiere a sus estudiantes que participen de forma obligatoria por un lapso de tiempo en una entidad de su interés personal.

En cuanto a la autonomía de las tareas, es un factor donde se presenta la tendencia a las tareas no autónomas. Si bien la cifra del porcentaje no se distancia ampliamente en relación a las tareas que se refieren como autónomas (54% en el primer caso y 46% en el segundo), su distancia se relaciona a la ausencia del motivo de confirmación y autoestima en la entidad (Fig. 6.). Sumamos a la ausencia de estos motivos la baja presencia del factor retroalimentación (41%) en el contenido de la tarea voluntaria (Fig. 9). Recordemos que el motivo de autoestima y confirmación viene ligado al factor de autonomía, en cuanto al afianzamiento de la autoestima, la propia afirmación y la propia realización. (De Critto – Karl, 2008).

Otro aspecto que abordamos es la iniciativa. Este factor comprende la capacidad del voluntario de proponer nuevas formas de realizar sus tareas, nuevos lineamientos de acción. Este componente se presenta en gran medida, y es acompañado por el bajo nivel de presencia del factor monotonía/repetitividad (29%), logrado de este modo surgir la presencia del tipo de motivo nombrado anteriormente, “habilidades y responsabilidades” (Fig. 7 y 8).

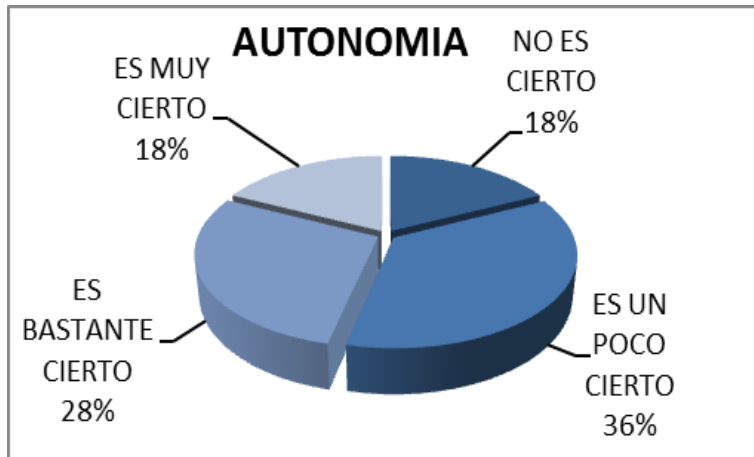


Fig. 6. Autonomía El Portal de Belén.

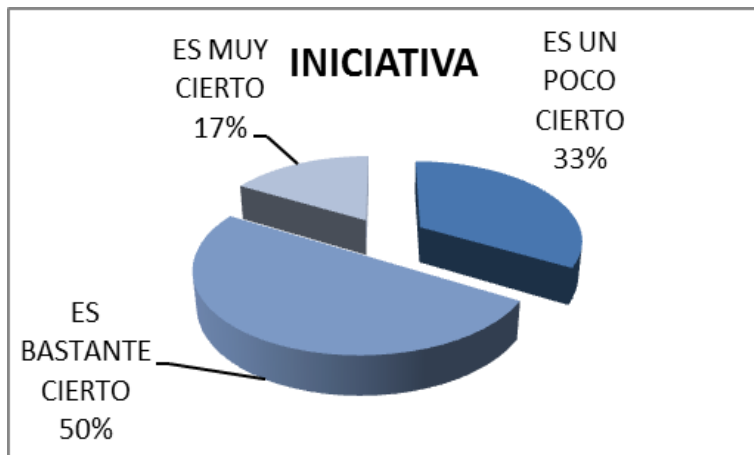


Fig. 7. Iniciativa El Portal de Belén.

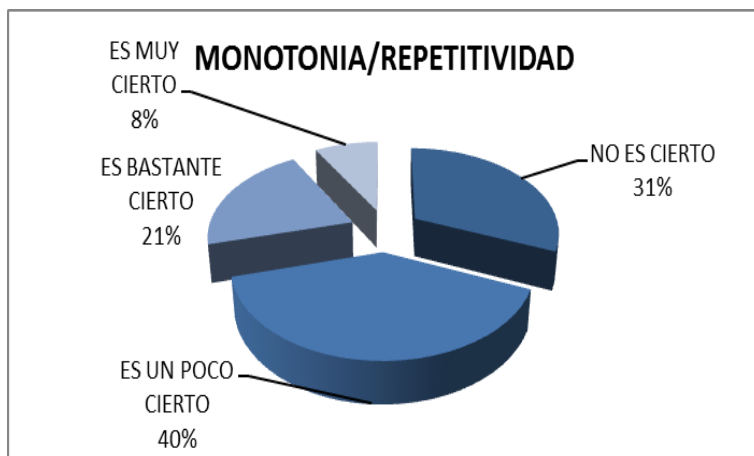


Fig. 8. Monotonía y Repetitividad El Portal de Belén.

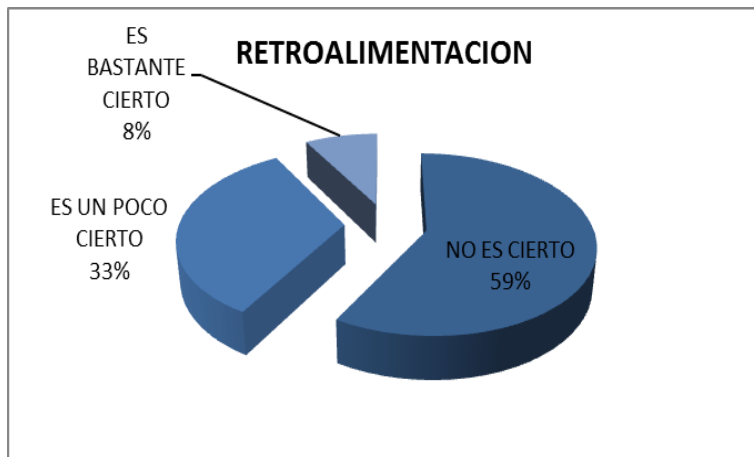


Fig. 9. Retroalimentación El Portal de Belén.

Greenpeace

Sociodemográficos

En cuanto a la única organización ambiental que analizamos, su estado civil no varía en gran cantidad a la ONG ya especificada, El Portal de Belén, sosteniendo la prevalencia por el estado civil de soltero.

En cuanto a la tarea de tipo remunerada económicamente es la organización que más casos positivos tiene, con un número de nueve sobre tres personas. Este rasgo sorprende ya que su población promedio se encuentra todavía realizando algún tipo de estudio superior no universitario o universitario. El tipo de trabajo, a cuenta de lo expuesto es mayoritariamente de tipo de dependencia, la persona trabajadora tiene las características de ser obrero o empleado de la firma (Fig. 6 y 7).

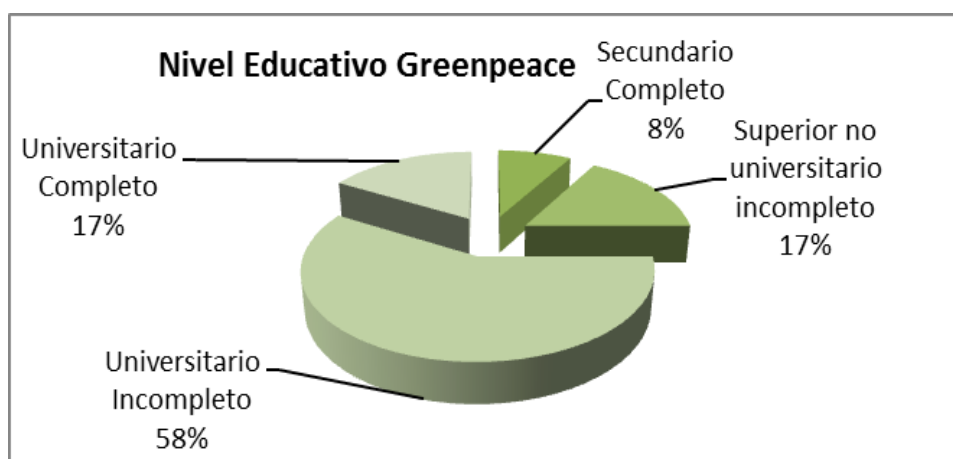


Fig. 6. Nivel Educativo Greenpeace



Fig. 7. Tipo de trabajo Greenpeace.

Tipo de motivación predominante

La organización presenta en mayor medida los tipos motivantes denominados autoestima, altruismo y vocación de servicio y sociabilidad en igual medida. Seguido por el tipo de motivante denominado confirmación.

Características peculiares de la organización, como ser la cantidad de reuniones que tienen por semana o mes (1 semanal dedicada a todos los voluntarios, 1 semanal por área o sector), dan la pauta para entender el tipo de motivación predominante, autoestima, en esta asociación. Este factor de contacto constante entre los miembros de un grupo fortalece su condición de unión, seguido por el tipo de tarea con un 70% de respuesta afirmativa en cuanto a la autonomía de la misma (Fig. 8). El sentimiento de autoestima, se relaciona como hemos dicho con el reconocimiento social, además del sentimiento de autonomía ya nombrado. La organización promulga, además de la iniciativa, en una gran medida como veremos más adelante, canales de reconocimiento por parte de los voluntarios. Una vez al mes se elige un voluntario entre todos los miembros del grupo, para ser consagrado como “voluntario del mes”, por tareas o actitudes que ha tenido el mismo.

A su vez la organización promueve actividades de capacitación que dan fe al tipo de reconociendo que se le brinda al voluntario. Se organizan campamentos de capacitación anuales, por provincias, e interprovinciales, que animan al voluntario a prestar su labor de tipo no remunerado. Aunque no todas los voluntarios pueden participar de dichas actividades, solo las personas que se han mostrado más recurrentes a las reuniones o actividades, se da la posibilidad del voto para elegir a los mismos.

Otro tipo de canal de reconocimiento que destacamos en la organización es la selección de los coordinadores de áreas. Este proceso también se lleva a cabo mediante la participación de todos los miembros activos de la entidad. Ésta como las demás actividades de colaboración y participación que brinda la organización confieren al voluntario de un poder decisivo que logra afianzarlo e integrarlo dentro de la misma.

Haciendo referencia al tipo de motivación “Altruismo y vocación de servicio”, Greenpeace predomina en su mención de fines u objetivos a favor del medio ambiente, nueve de los doce encuestados promueven la misión de la organización, no solo participando de sus actividades, sino realizando otras relacionadas con el cuidado del medio ambiente, como la separación de basura de manera selectiva, el acumulamiento de sustancias para su posterior reciclaje, y el uso de medidas a favor de la protección de nuestro planeta y participación de otras asociaciones o grupos ambientalistas. De este modo, hemos considerado que este es uno de los motivos que se corresponden a la organización.

Haciendo hincapié en el motivo de sociabilidad, a nuestro entender se presenta, ya que todos los entrevistados refieren que comparten actividades extra organizacionales con los demás miembros de la misma, habiendo un incremento en sus actividades de tipo sociales luego de ingresar a ella en nueve de los doce casos. Creemos que este tipo de motivo se desprende del llamado motivo de autoestima ya nombrado, que crea un ámbito ameno y agradable para el fortalecimiento de relaciones de tipo amistosas. Greenpeace a su vez cuenta con una gran proporción de miembros en edades entre los 15 a 30 años, esto fue referido en las entrevistas realizadas a los coordinadores de área. Es también un dato que colabora en la participación de jóvenes a actividades de esparcimiento como salidas a bailar, comidas y reuniones extra organización.

Concluyendo realizamos en análisis del motivo “Confirmación”. En la organización hemos nombrado diferentes canales de reconocimiento, como “el voluntario del mes” o la elección por medio de votación de sus coordinadores. Es de este modo que un lapso corto de tiempo personas que se han interesado en participar han obtenido reconocimientos públicos por parte de los demás voluntarios. Sin ir más lejos el coordinador que hemos encuestado, ha llegado a serlo en menos de un año de antigüedad. El cambio de coordinador se realiza generalmente de manera anual, de este modo se da la posibilidad a las demás personas a ocupar un rango reconocido y aceptado por los demás, ya que surge de la votación popular. La confirmación se agrupa de este modo siguiendo una lógica de canales de reconocimiento que permiten

al voluntario el afianzamiento de su autoestima, y el reconocimiento y aceptación por parte de sus compañeros.

Contenido de la tarea

En Greenpeace el tipo de tarea se determina por el área o sector en que el voluntario cumple sus funciones. Las áreas que fueron referidas con mayor prevalencia por los voluntarios fueron: Puntos Verdes y Logística. Puntos Verdes es el área que más actividad tiene dentro del mes laboral, ya que realizan salidas una vez a la semana, ya sea para captar nuevos activistas virtuales o para juntar firmas relacionadas a una campaña particular.

Cabe destacar que esta, a diferencia de las otras tres organizaciones, depende exclusivamente de su sede en Buenos Aires, y su régimen de actividades vienen dada por las campañas que allí se fijan, por lo cual son de nivel nacional, no local. Esta característica frustra en medida a sus voluntarios de realizar tareas más aplicables a la ciudad de Córdoba, encontrándose en épocas donde la actividad disminuye considerablemente. Su composición monótona/repetitiva de actividades viene dado por este aspecto a destacar, es por ello que el grado que se presenta con un 33% de casos positivos (Fig. 10).

Greenpeace posee como otro rasgo a destacar un control muy destacado de su imagen organizativa, por lo que se realizan una serie de capacitaciones al ingresar a la misma en cuanto a como debe ser el comportamiento voluntario en público. Estas normas se deben acatar de forma absoluta, sin posibilidad de cambio por sus miembros. Un ejemplo de estas son: la utilización del cuerpo y la voz, la postura, el lenguaje utilizado, y sobre todo la no utilización de métodos relacionados con la violencia física. Se organizan actividades de capacitación una vez al año, cuyo tema es: la no violencia organizacional, que es además uno de sus principios fundamentales.

En cuanto a la autonomía de la entidad, si bien hay formas de labor que no pueden ser cambiadas, las cuales nombramos anteriormente, la realización de las tareas por parte de los voluntarios se muestra como variable y participativa, es así como la variable mencionada se presenta de manera satisfactoria en mas de la mitad de los casos analizados (Fig. 8).

La presencia positiva de esta variable afecta al posicionamiento del factor motivacional autoestima, como lo hemos mencionado en el apartado anterior.

El factor iniciativa es el que más porcentaje positivo presenta, en relación a las demás variables estudiadas (Fig.9). Su presencia afirma que los canales de comunicación de la organización son variables y de amplia participación, los debates abiertos, las búsquedas de nuevas actividades conjuntas, y las soluciones de problemas de manera participativa, notan el grado de iniciativa que compromete a sus miembros, y eleva el nivel del motivo de autoestima anteriormente nombrado.

El motivo de confirmación de esta organización se encuentra en un segundo lugar en cuanto al ranquin de motivos. Una de las razones más ligadas a la distancia de este motivo con los primeros más prevalentes es la baja retroalimentación que presienten los voluntarios de la misma (Fig. 11), que desciende su nivel por debajo de los factores de autoestima, sociabilidad, altruismo y vocación de servicio.

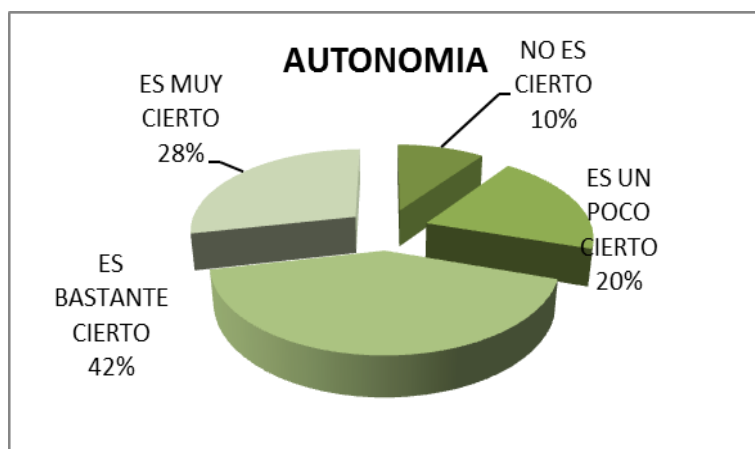


Fig. 8. Autonomía Greenpeace

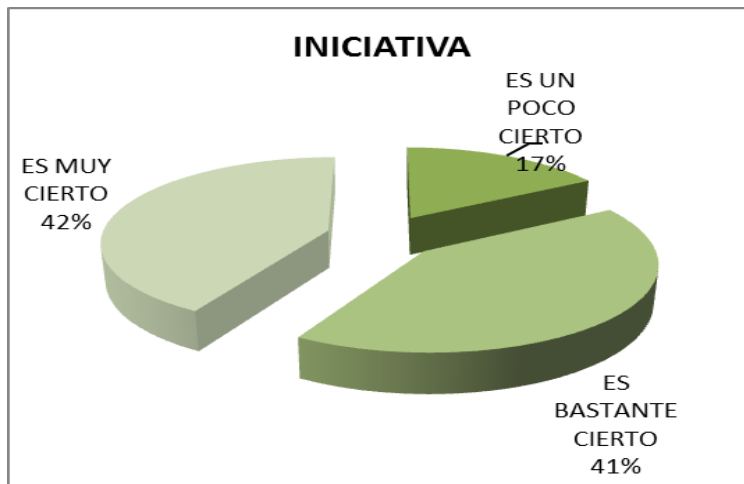


Fig. 9. Iniciativa Greenpeace

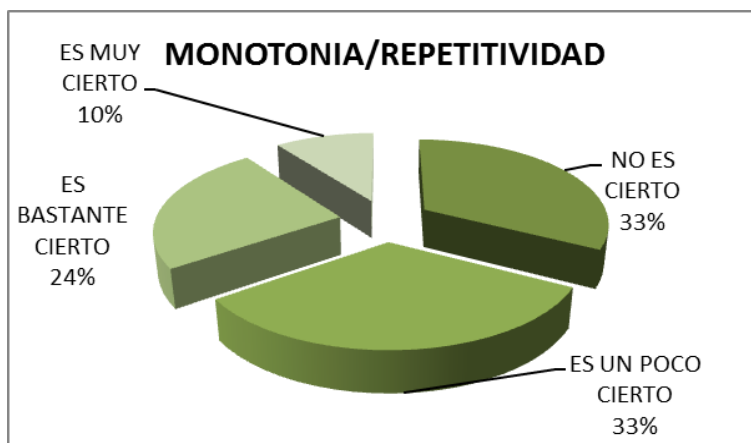


Fig. 10. Monotonía/ Repetitividad Greenpeace

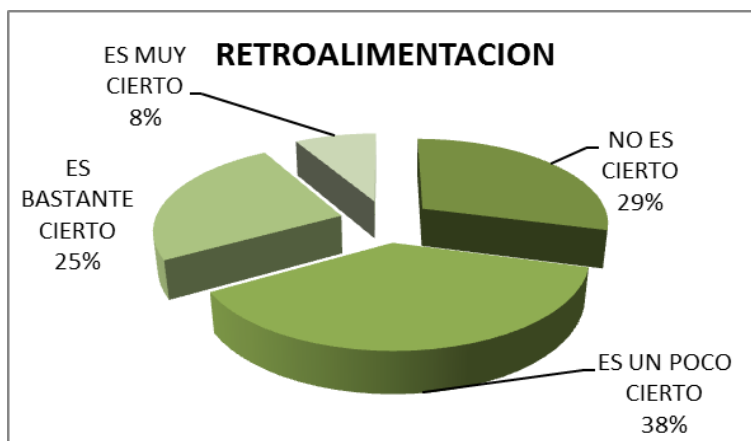


Fig. 11. Retroalimentación Greenpeace

Payamédicos Asociación Civil

Sociodemográficos

Esta Organización, es la que presenta más diversificaciones en el estado civil de sus miembros, si bien se mantiene la relevancia del estado soltero, aquí podemos encontrar más matices de variación, como ser el de casado y divorciado.

Su nivel educativo se dispersa a amplias ramas de instrucción, variando desde el secundario completo hasta el universitario completo, encontrándose aquí la mayoría. Es a su vez, la organización que cuenta con más individuos con sus estudios universitarios completos (Fig. 12).

En cuanto a labor de tipo remunerada entre sus miembros no encontramos grandes diferencias, dispersándose de igual manera los datos (50% Y 50%). Ahora bien, en relación al tipo de tarea remunerada, prevalecen los casos en que el voluntario se desempeña como obrero o empleado, siguiendo un segundo lugar los voluntarios que trabajan por cuenta propia, y en último lugar los que son trabajadores de tipo familiar (Fig. 13).

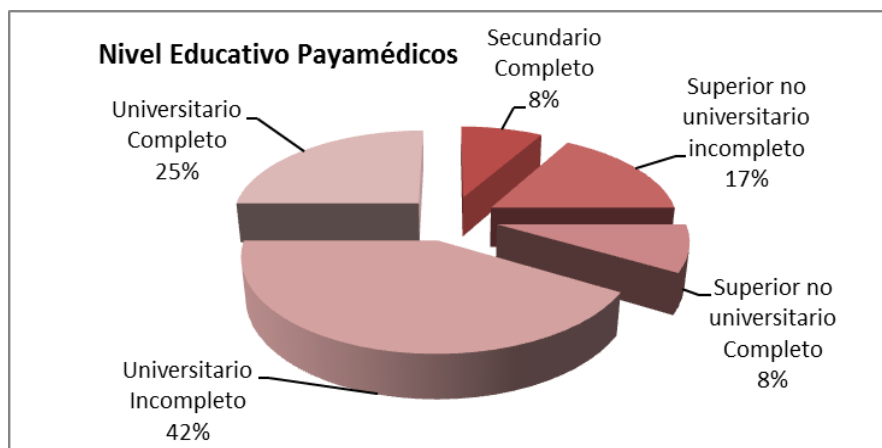


Fig. 12. Nivel Educativo Payamédicos

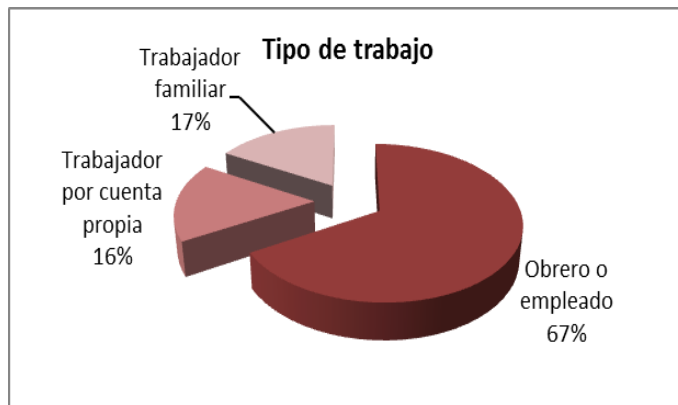


Fig. 13. Tipo de trabajo Payamédicos

Tipo de motivación predominante

Compartido por una mayoría unánime de los entrevistados, el factor motivante predominante en esta organización es el altruismo y vocación de servicio, seguido en segundo lugar por el interés profesional.

En cuanto los motivos de pertenencia y sociabilidad, estos también se pueden notar pero en menor medida, quedando en tercer lugar de distribución.

Gran parte de esta prevalencia por los factores nombrados, se debe a que la población analizada, cursa o finalizó estudios relacionados con la medicina o la psicología. Al trabajar la organización con pacientes hospitalarios, los voluntarios ven reflejado su interés por la elección de la carrera profesional, pudiendo aplicar desde otro ámbito sus conocimientos. Es la única organización en donde prevalece además del interés particular por participar en organizaciones sin fines de lucro, un marcado enlazamiento entre la carrera profesional y la tarea voluntaria de sus miembros.

En cuanto al motivo de pertenencia, este se destaca en esta organización en particular, por arriba de las tres ya mencionadas. Como hemos nombrado, la relación entre la elección de la profesión de los voluntarios aquí también no es un factor que pasa de lado. Los objetivos son nombrados en todos los casos utilizando conceptos relacionados con la medicina y la psicología, y sobresaliendo en conocimiento en relación a las demás instituciones. Este motivo de “pertenencia”, se destaca a nuestro entender, por el nivel de compromiso no solo en la vida voluntaria, sino así también en la vida profesional.

Por último nombramos al motivo de sociabilidad. Una fuente de afirmación de este motivo, es a nuestro parecer el largo tiempo de capacitaciones que comparten sus miembros. Uno de los requerimientos, creemos así el más importante, para ingresar a Payamédicos Asociación Civil, es realizar y aprobar el curso de instrucción nombrado anteriormente como “Taller de Clown y payaso de hospital”, el curso de “Payamedicina”, y realizar pasantías en un ámbito hospitalario acompañado por otro payamédico con experiencia en la organización.

Esta serie de cursos transcurren en tres meses de capacitación voluntaria, en donde además de aprender conceptos necesarios para formar parte de la entidad, se realizan actividades que fomentan el trabajo en grupo, la sociabilización y adaptación del voluntario. Al transcurrir este curso en un tiempo considerable, al dar la posibilidad a los nuevos miembros de interactuar entre sí, y a su vez con los antiguos miembros de la organización, se les fomenta la creación de vínculos de tipo extra organizacionales. Este tipo de actividades fueron nombradas por diez de los doce entrevistados.

Contenido de la tarea

En esta organización las tareas tienen muy poca variabilidad, los voluntarios pueden desempeñar dos tipos de puestos: coordinadores de zona, o Payamédicos de hospital. Aunque el coordinador tiene otro tipo de responsabilidades, y algunas tareas diferentes relacionadas con esta característica, todos en general desarrollan un mismo marco de actividades, que se centra en la interacción con el paciente dentro del rol de payasos de hospital.

Otro rasgo a analizar es la carga horaria con la que cuentan los voluntarios, en este caso es la que menos tiempo consume, ya que fuera de lo que es la capacitación previa para formar parte de la entidad, generalmente se reúnen tres horas una vez a la semana.

Esta actividad no es librada al azar, ni mucho menos, requiere de ellos haber realizado y aprobado los cursos correspondientes y una pasantía hospitalaria. Se aplican técnicas relacionadas al denominado “clown” teatral y conceptos de psicología, infectología, teoría del juego y sucesos de la hospitalización. Por lo cual podríamos decir que su ámbito a la improvisación está marcado por esta serie de pautas o

requerimientos a tener en cuenta. Ellos mismos cuentan como es importante saber individualizar la presentación en relación al paciente, y para ello realizan un análisis previo con la información que brinda el equipo de salud. Cada paciente es particularizado, y se proponen estrategias de acción en relación al caso. Esta etapa es denominada como “Paya-Pase”. Es de este modo que la presencia de la autonomía en la tarea a desarrollar disminuye de manera considerable (Fig. 14).

En relación a lo anterior expuesto, quisiéramos diferenciar de igual manera, que aunque la autonomía de las tareas es relevantemente baja, la iniciativa en la misma no lo es, ya que las tareas presentan un grado de creación propia de voluntario, cuando realiza el personaje representado en la actuación, y si bien esta marcada por reglas o enseñanzas generales de la payamedicina, el voluntario, por medio de la imaginación y creatividad, enlaza estos medios para crear su propio clown. Es aquí que sugiere nuevas formas de actuación por medio de su iniciativa y se siente participe de la tarea voluntaria (Fig. 15).

Por último, el factor retroalimentación, presenta porcentajes iguales. Si bien al finalizar cada reunión se discute y analiza como ha sido el desempeño de los voluntarios en la sala de hospital, no hay muchos canales de parte de la entidad para reforzar el agradecimiento a los mismos en la participación de la tarea. Como pueden llegar a ser, distinciones, felicitaciones especiales o conmemoraciones en relación al desempeño voluntario. (Fig. 17). Gran parte de las demostraciones de agradecimiento son brindadas por las personas que integran el cuerpo médico del hospital, y de los pacientes que son los que más se relacionan con ellos.

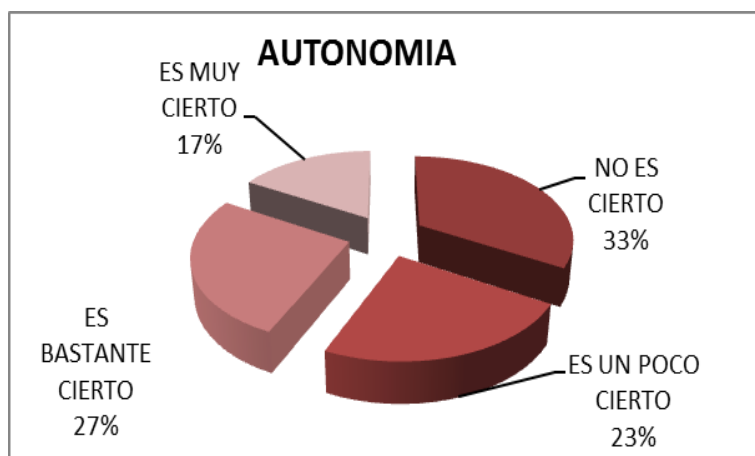


Fig. 14. Autonomía Payamédicos

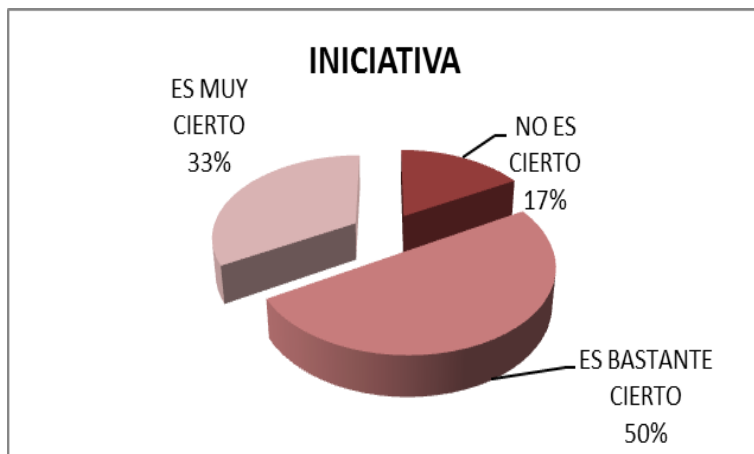


Fig. 15. Iniciativa Payamédicos

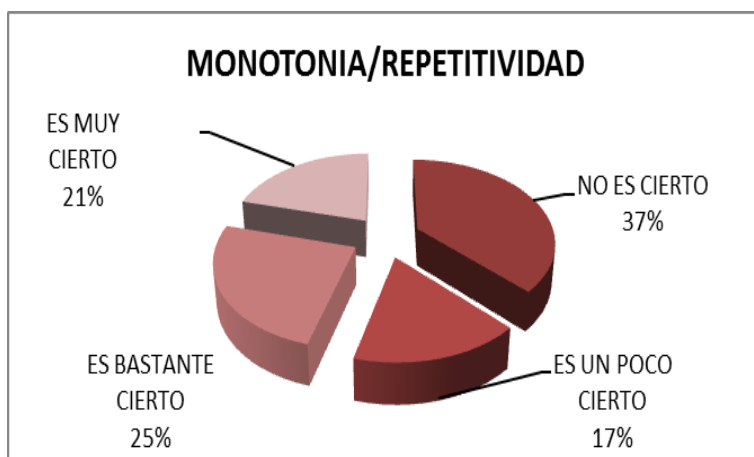


Fig. 16. Monotonía/Repetitividad Payamédicos

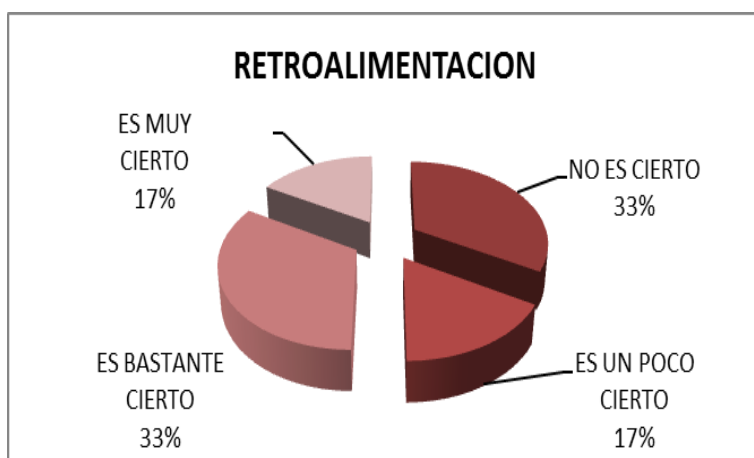


Fig. 17. Retroalimentación Payamédicos

Un Techo para mi País

Sociodemográficos

Un techo para mi país cuenta con el rasgo característico que todos los miembros estudiados poseen el estado civil de solteros, a diferencia de las tres organizaciones ya explicitadas. En cuanto a su nivel educativo, es el que más casos de universitarios incompletos describe, siguiendo en segundo lugar la instrucción de tipo secundaria (Fig. 18).

En cuanto a la labor de tipo remunerada económicamente no muestra variaciones al igual que la organización Payamédicos Asociación Civil. El tipo de trabajo se distribuye también de forma igualitaria entre las personas que mantienen una relación de dependencia y las que realizan sus labores de manera autónoma o en un puesto de mayor jerarquía (Fig. 19.).

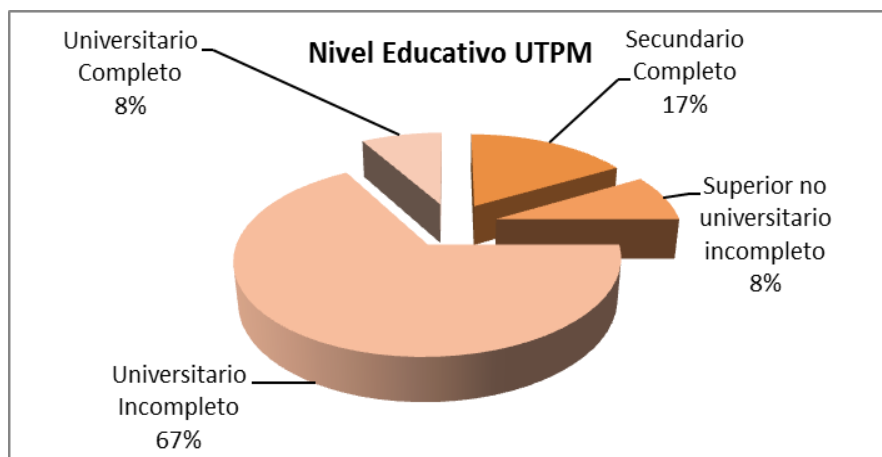


Fig. 18. Nivel Educativo Un Techo para mi País

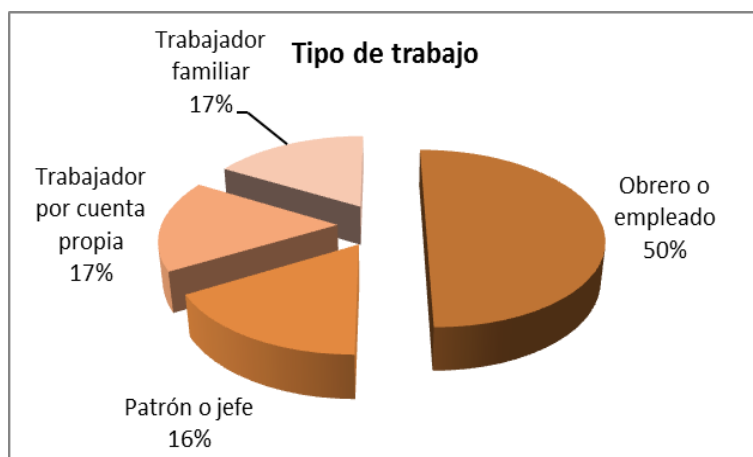


Fig. 19. Tipo de trabajo Un Techo para mi País

Tipo de motivación predominante

En Primer lugar y con la unanimidad de los miembros entrevistados nombramos el motivo de “sociabilidad”, y en segundo lugar, pero por ello no menos interesante para la investigación, dedicamos nuestro tiempo al motivo de “solidaridad”.

En cuanto a el motivo de sociabilidad, creemos que se desprende directamente de una de las características mas relevantes de Un techo para mi país, así como lo hemos nombrado en la descripción de la organización, esta se compone casi enteramente por jóvenes, uno de los requerimientos para ingresar, es tener más de 18 años, y se prefiere a voluntarios permanentes menores de 30 años. Este nivel de edad que se mantiene en la institución, favorece a la realización de actividades más juveniles, y a través de estas una sociabilización de sus miembros. Al tener los mismos, edad de escolaridad terciaria o universitaria, participan de actividades en su comunidad educativa por ejemplo, y lo mismo sucede en la sede de un techo para mi país Córdoba.

Se propicia por parte de la organización en uno de sus principios que debe ser un “proyecto liderado por jóvenes”, Un techo para mi país nace de jóvenes Latinoamericanos. La organización se inicia de un movimiento de jóvenes universitarios líderes que deciden formar en Latinoamérica una generación

comprometida con su entorno, especialmente con una realidad de pobreza de la cual se sienten parte.

Otro de sus principios más relevantes a este estudio es el llamado “Alegría”. Así se especifica en el manual ABC de voluntarios Córdoba: “los voluntarios de UTPMP trabajan convencidos de lo que hacen, y usan la alegría que les produce su labor como motivación para seguir siendo voluntario y para contagiar a otros. Consideramos a la alegría como la sensación que promueve la interacción entre ciudadanos, facilitando nuestro trabajo” (Kotik, 2011, p. 10). En este principio también vemos reflejado el valor que le dan a la relación e interacción de sus miembros, entre ellos y con las personas a quienes brindan su ayuda.

En cuanto al motivo de “solidaridad”, este es también en que mas prevalece en analogía a las demás entidades. El fundamento básico de este principio, comprometerse desde una visión colectiva para transformar las condiciones estructurales, se corresponde ampliamente con el fin u objetivo de la organización.

La intención es que los mismos jóvenes, a través de la misión que tiene, logren involucrar a toda la sociedad en esta tarea común promoviendo la participación activa a sus gobiernos, empresas, medios de comunicación, familias, compañeros de estudio y de trabajo, etc.

Los voluntarios de un techo, realizan su tarea con un fin en particular: “erradicar la pobreza extrema en Latinoamérica”, pero no desde una visión asistencialista, sino que lo realizan utilizando técnicas como la creatividad, con seriedad y dedicación. Especifican que no trabajan para las familias, sino que lo hacen junto a ellas. Plantean un trabajo de excelencia en conjunto, donde todos aporten: familias, voluntarios, empresas, medios de comunicación, organismos gubernamentales y sociales.

Contenido de la tarea

En cuanto a las tareas realizadas por los voluntarios de esta organización, las mismas hacen referencia al sector o área del cual forma parte. Un techo para mi país

es la ONG que más divisiones cuenta, por lo cual el voluntario tiene amplia variedad de opciones para elegir en donde prestar su colaboración.

Por lo que se infiere de las entrevistas, aunque el ámbito de actuación es el más amplio, la facilidad para cambiar la forma que realizan las tareas es más bien acotada (Fig. 20). Esto puede deberse a los procesos de construcción muchas veces involucrados aquí.

El factor motivacional de iniciativa y el de monotonía/repetitividad (Fig. 21 y 22), se presentan en iguales medidas, primordialmente, por lo que hemos mencionado, de la imposibilidad de cambio en algunos procesos, como ser el de construcción y la generación de ideas y propuestas en otros como ser la habilitación social. La etapa de construcción de viviendas es la más conocida por la población en general, quedando en segundo lugar la ya nombrada, habilitación social.

La organización tiene otro rasgo peculiar además de los que venimos mencionando, y es que todos los voluntarios que participan de tareas de oficina deben participar al menos una vez al mes de tareas en el barrio donde se encuentra la entidad. De esta manera se quiere lograr que el voluntario pueda ver donde se aplica directamente el trabajo que está haciendo, para nutrirse de las problemáticas, soluciones o sugerencias de las familias del barrio.

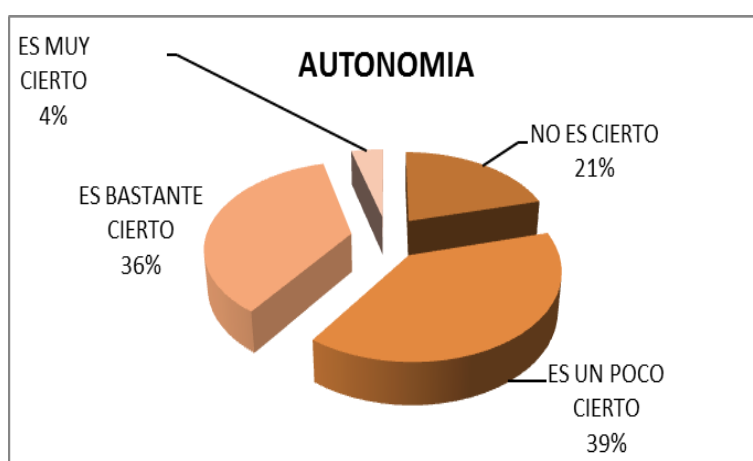


Fig. 20. Autonomía Un Techo Para mi País

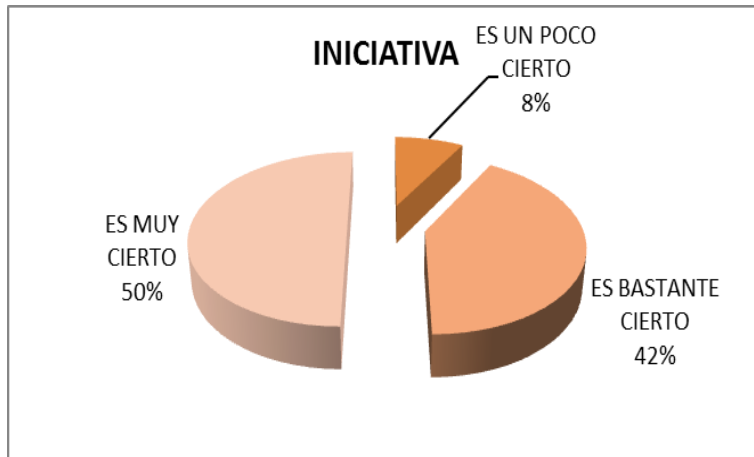


Fig. 21. Iniciativa Un Techo Para mi País

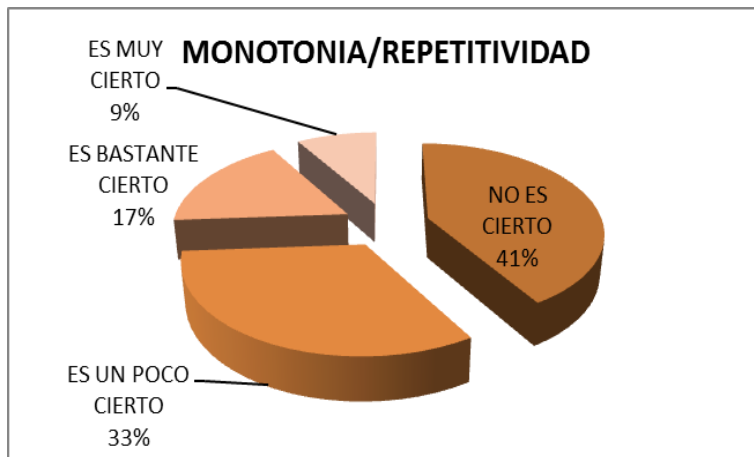


Fig. 22. Monotonía/Repetitividad Un Techo para mi País

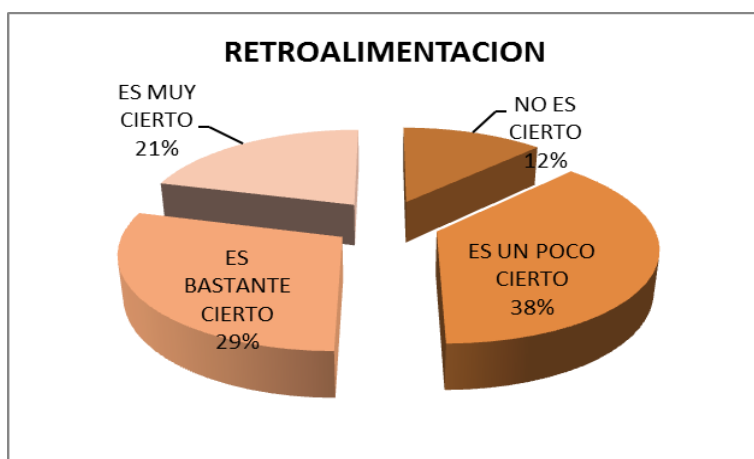


Fig. 23 Retroalimentación Un Techo para mi País.

Intersección de datos

Hasta el momento hemos venido analizando las variables y sus efectos en cada una de las cuatro organizaciones de manera aislada, en esta sección encontraremos un estudio comparativo, que logre dilucidar el porqué de la prevalencia de uno u otro tipo de motivo predominante en cada entidad.

Factores Sociodemográficos y tipo de motivación predominante

Como podemos notar en la figura nº 24 el estado civil de los entrevistados no varía en gran proporción, el perfil del voluntario organizacional en Córdoba, es de estado civil soltero, siguiendo en menor medida los casados y divorciados. Este es un factor que se presenta, por lo general por la edad de los encuestados, de 18 a 32 años, con un nivel socioeconómico identificado como medio/alto. Creemos que el mismo estado civil de los colaboradores muchas veces da lugar a la participación en este tipo de entidades para crear vínculos sociales perdidos o aumentar su nivel de actividad social. Este rasgo característico se presenta ya que en tres de las cuatro organizaciones el motivo llamado como “sociabilidad” esta muy presente (Fig. 28). La única organización que no demuestra este motivo es El Portal de Belén, con la singularidad que es la entidad que más personas casadas presenta, y a su vez su rango etario es el mayor de las cuatro. Concluyendo podríamos decir que el estado civil esta estrechamente vinculado con el motivo nombrado como “sociabilidad”.

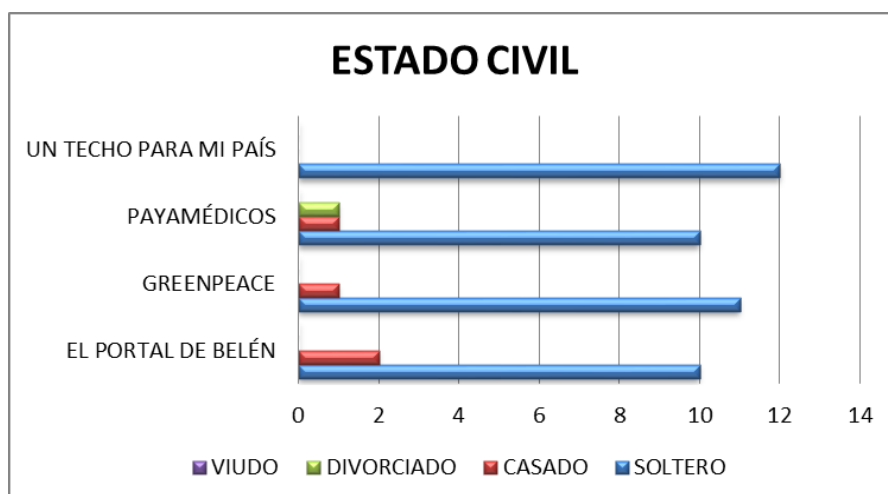


Fig. 24. Estado Civil, Intersección Organizaciones.

En cuanto al nivel educativo todas las entidades muestran niveles superiores al ciclo básico secundario, perfeccionándose en otros ámbito académicos (Fig.25). La Asociación Payamédicos es la que presenta más relación entre su nivel educativo y el tipo de tareas que realiza en la entidad. Es por ello que sobresale de las demás organizaciones en el motivo de interés profesional (Fig. 28). Once de las doce personas encuestadas refieren que pueden aportar y colaborar desde su instrucción a la entidad. Y relacionando este aspecto, con el grado de empleabilidad, podemos notar como la organización permite a sus miembros no dotados de relación laboral de tipo económica (el 50%) puedan experimentar en el campo de actuación que luego formará parte de su actividad regular profesional.

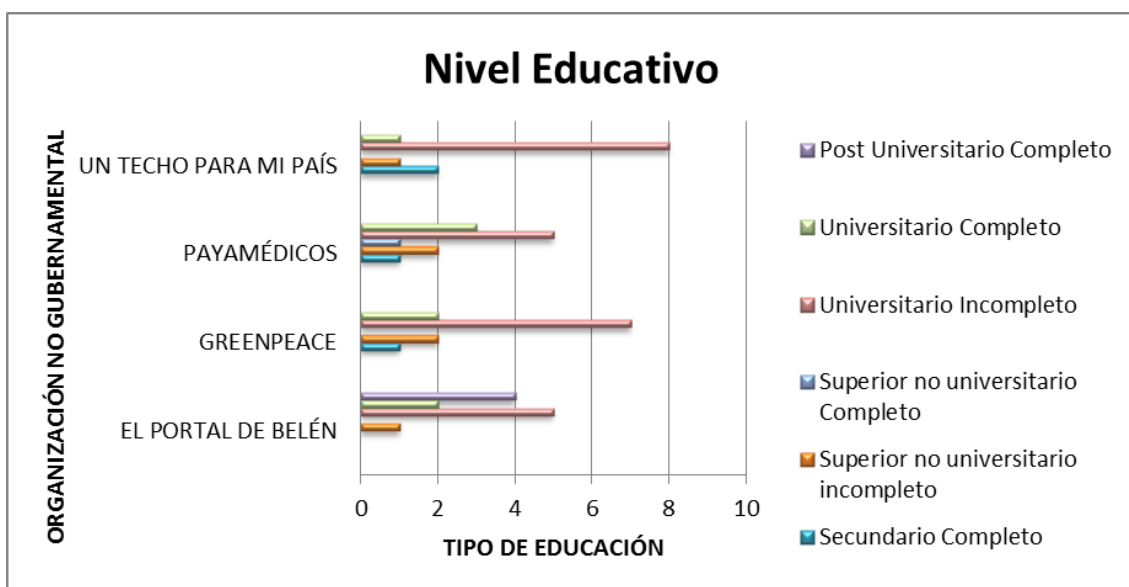


Fig. 25. Nivel Educativo, Intersección Organizaciones.

Abordando el ámbito laboral de tipo remunerado, la mayoría de los casos se presentan en Greenpeace, siguiendo con El Portal de Belén en segundo lugar, y Un Techo para mi País y Payamédicos Asociación civil correspondientes al tercer lugar (Fig. 26).

Si bien Greenpeace presenta el mayor número de casos debemos tener en cuenta que el tipo de trabajo realizando es casi en su totalidad desarrollado como obrero o empleado o trabajador familiar. Aunque el motivo relacionado con las

habilidades y responsabilidades no cuente con un porcentaje entre los tres más altos, se destaca con el 50% de los casos, que refieren que dentro de la organización pueden mostrar otra faceta de su desempeño, logrando un aumento de la responsabilidad y compromiso con la tarea. Debemos analizar en cuales aspectos podrían mejorar este tipo de motivo relacionado con el contenido de la tarea voluntaria. Este análisis se puede encontrar en la siguiente sección del proyecto.

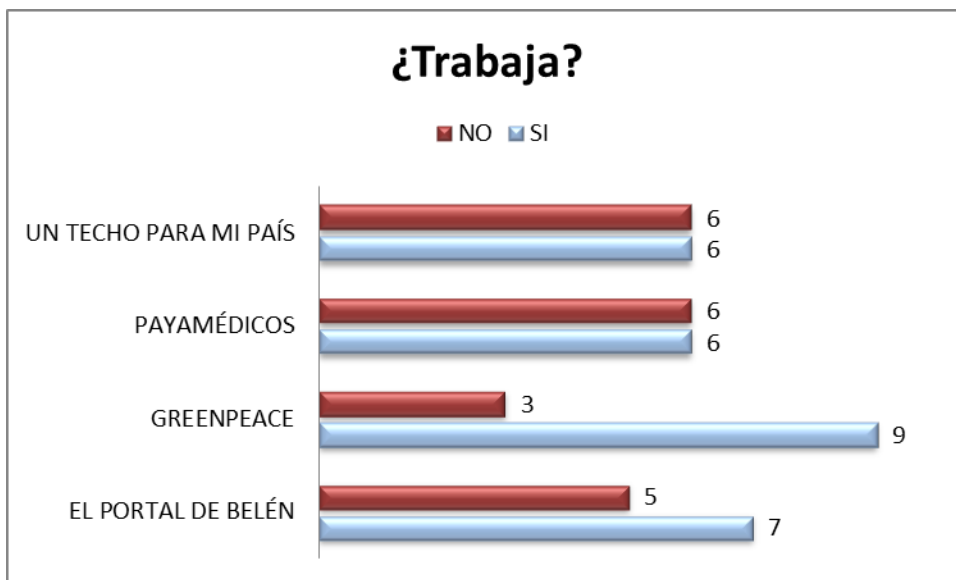


Fig. 26. Empleabilidad. Intersección de Organizaciones.

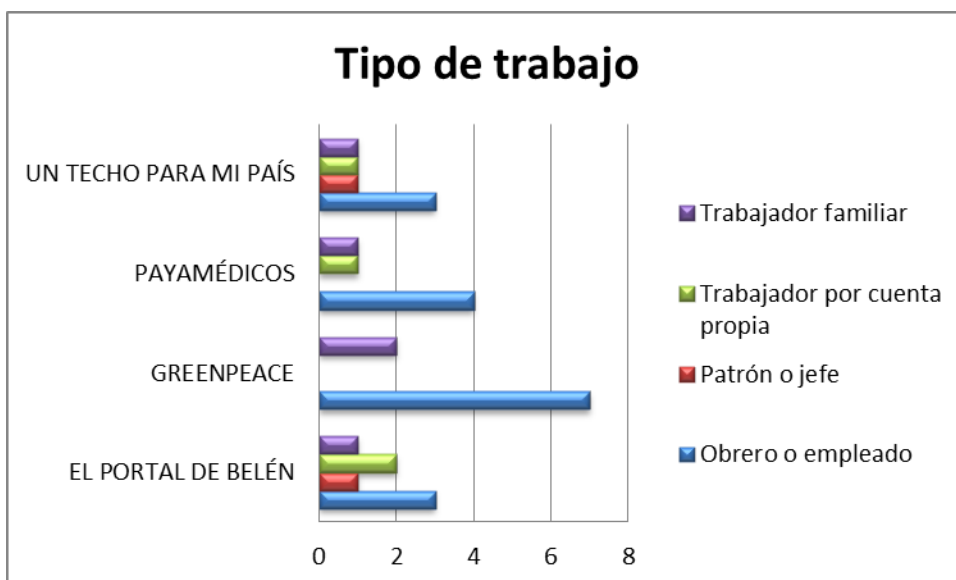


Fig. 27. Tipo de Trabajo. Intersección de Organizaciones.

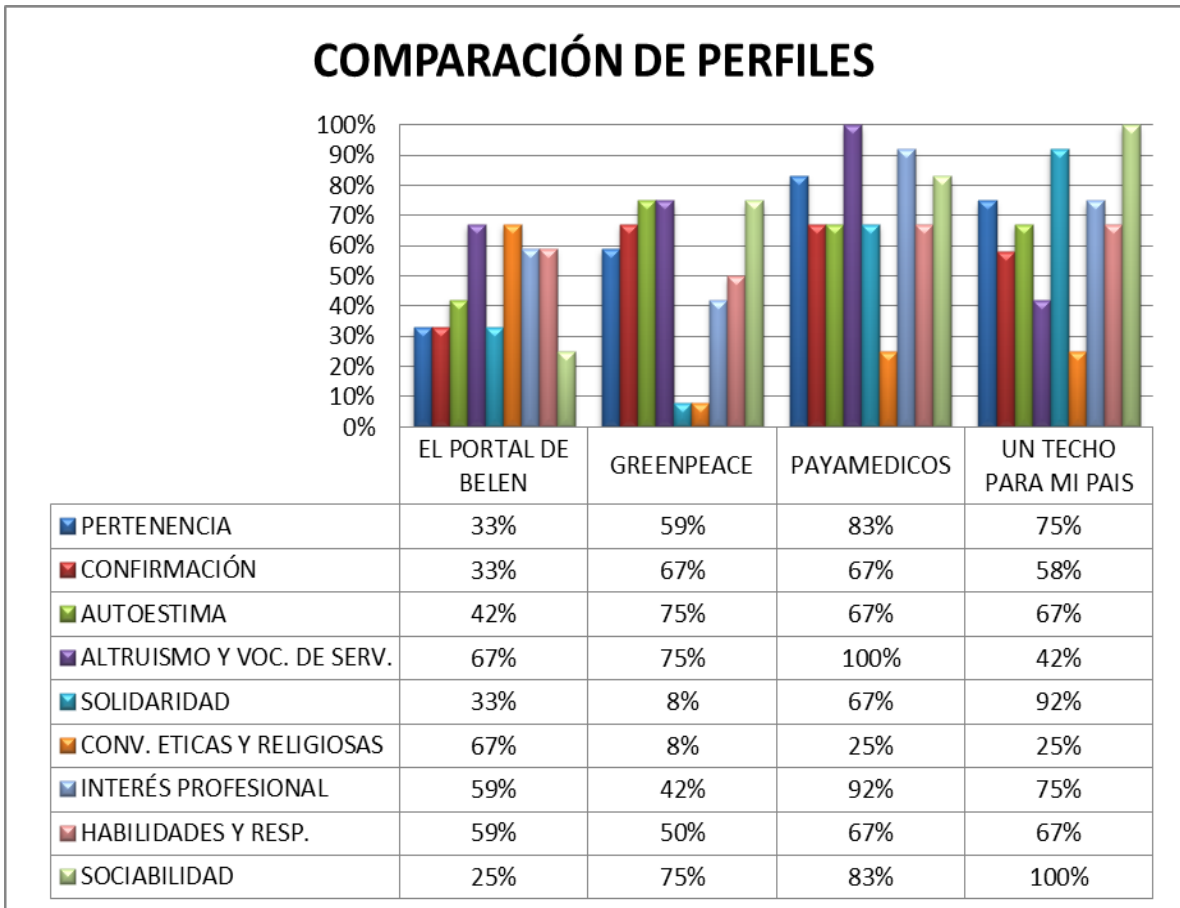


Fig. 28. Comparación de Perfiles Motivacionales.

Contenido de la tarea voluntaria y tipo motivacional

Autonomía

El primer factor que analizaremos aquí presente es la autonomía (Fig. 29).

Recordemos, que el presente factor, viene ligado al motivo de *autoestima* y *de habilidades y responsabilidades*. En su definición, hicimos hincapié, en que el autoestima fortalece, no solo el valor propio, si también el valor de autorrealización, vinculado a la autonomía. En cuanto a las habilidades y responsabilidades, este motivo permite desarrollarse en el ámbito voluntario, no de manera pasiva, sino adquiriendo nuevos conocimientos y experiencia. Para ello creemos importante mantener un nivel promedio de autonomía por encima de la media, que posibilite la independencia en la toma de decisiones, respecto al trabajo voluntario diario.

Greenpeace es la organización que más autonomía presenta en cuanto a las tareas a desarrollar, en un 70% de los entrevistados. Creemos que se debe a que aunque los voluntarios tienen tareas pre fijadas según el sector a desarrollar se les permite realizarlas de manera electivas, por cual un voluntario puede elegir en que sector desarrollará sus actividades y cambiarlo sin ningún tipo de restricción. Pero a contrario de lo representado, el factor motivante relacionado con este tipo de variable no se encuentra dentro de los tres más representativos, hablamos del factor de habilidades y responsabilidades ya mencionado. Esto se debe a que en esta entidad se encuentra concentrado el mayor porcentaje de empleabilidad en relación a los demás voluntarios (75%). En los empleos que refieren los mismos participantes del estudio, pueden aplicar los conocimientos alcanzados o en etapa de desarrollo, por lo cual cuentan con la posibilidad de poder desarrollarse en el ámbito laboral remunerado. El porcentaje de iniciativa encontrada en el tipo de trabajo desarrollado económicamente es de 89% por lo cual una gran cuota de la motivación de habilidades y responsabilidades como hemos dicho, esta siendo satisfecha en el sector laboral independiente de la organización. Es por ello que presumimos que no se encuentra concordancia entre el porcentaje de la autonomía y la motivación relacionada a las habilidades y responsabilidades en este caso. El factor mencionado, Habilidades y responsabilidades, se encuentra de igual manera en el 50% de los casos analizados, por lo cual su cuota de diferenciación no es mínima.

Un caso a mencionar, donde si se vemos la reflejada la concordancia entre autonomía y un factor motivacional es en el del factor autoestima. Este tipo motivacional se encuentra entre los tres más sobresalientes. El factor autoestima reconoce que el voluntario tiene la posibilidad de propia realización dentro de la entidad, sintiéndose parte de ella y reconocido por la misma. Es un reconocimiento que nace de y hacia los voluntarios, encaminando sus tareas de manera que ellos mismos contribuyan a la toma de decisiones y al accionar mismo de la organización.

En segundo lugar, respecto a la variable autonomía (Fig.29) se presenta El Portal de Belén, con un 46% de respuestas afirmativas al caso. En esta organización si se corresponde el nivel de porcentaje entre esta variable y el tipo de motivación relacionada con las habilidades y responsabilidades. Dos factores más a nuestro parecer, se compatibilizan con esta tendencia, que son los factores sociodemográficos

del nivel educativo y el grado de empleabilidad. En cuanto al nivel educativo un 50% de los casos se encuentra con estudios de nivel universitario o post universitario completo, además de encontrarse en situación de trabajo en un 58% de los casos. El tipo de trabajo realizado en la organización, a su vez se corresponde ampliamente al tipo de profesión de los miembros de la misma, es así que el motivo de interés profesional se encuentra igualmente por encima de la media de la población encuestada (56%). El sentimiento de autonomía viene dado a nuestro entender por la correlación entre las actividades relacionadas con el puesto de trabajo y las actividades desempeñadas por la profesión. Es así que el voluntario siente que hay un porcentaje menor de restricción en sus decisiones y actividades voluntarias, al estar relacionadas con un ámbito que el mismo conoce y donde puede tomar acciones de manera más independiente.

En cuanto al motivo autoestima, podemos notar en este caso una incongruencia, ya que El Portal de Belén cuenta con el nivel más bajo de autoestima dentro de las cuatro organizaciones. Esto se debe a que si bien el factor de autonomía incide en el motivo autoestima, no se corresponde en completo. El otro factor a tener en cuenta es el de retroalimentación, que se presenta con un 92% dentro de los casos examinados. Es por ello que no se presenta una total concordancia entre este factor y tipo motivacional nombrado como autoestima.

En tercer lugar se halla la organización Payamédicos Asociación civil (46%). Si bien en esta organización, al igual que la anteriormente estudiada (El Portal de Belén), un gran porcentaje de las actividades se vincula estrechamente con la profesión de sus voluntarios (posee un 92% en el motivo de interés profesional), no se encuentra el mismo nivel de respuesta en cuanto al factor autonomía. Creemos que la idea fundamentada en la relación entre tarea voluntaria y profesional como estrechamente ligada es válida, pero no debemos confundirnos, ya que las tareas que realizan los Payamédicos tienen sus propias reglas y normas vinculadas con la teatralización y utilización de técnicas de clown. El payamédico puede aportar desde su profesión en la etapa previa de análisis de los casos (Paya-pase), pero en la intervención teatral paciente-payamédico deja de lado su rol profesional y encara un rol artístico, desempeñado lo aprendido en las clases de capacitación previas. Su poder autónomo

aquí decae ya que la interacción de sus miembros es un factor clave, dejando de lado la tarea individualista.

En cuanto a la motivación “autoestima”, con un 67% de aceptación en este caso, esta se encuentra en niveles un poco más altos a la variable aquí examinada. Payamédicos muestra un porcentaje de autonomía de un 44%, y uno de retroalimentación de 50%, por lo cual se encuentra dividida casi en iguales cantidades, pero como mencionamos, la relación entre la profesión y la actividad voluntaria añade su cuota a favor de este tipo de motivación.

En último lugar se dispone a analizar la incidencia de este factor en Un Techo para mi País. Con un 30% de los encuestados como dato base encontramos a la autonomía por debajo del nivel medio de porcentaje. Un techo para mi país fomenta la actividad intersectorial, por lo cual la palabra independencia o autónoma es difícil de escuchar aquí. Las tareas generalmente necesitan de la aprobación del coordinador de sector o área en primer lugar y luego de la organización como institución no gubernamental. “Los voluntarios de UTPMP deben ser personas disponibles, cooperadoras, consecuentes, dedicadas, proactivas y consecuentes; deben mantener una visión de conjunto, global y significativa, y deben evitar el individualismo” (Kotik, 2011: 10). Este vínculo constante y la aprobación necesaria para el accionar puede verse representado en el nivel de autonomía que infieren sus miembros. En cuanto al nivel del motivante autoestima, con un 67%, deducimos que se añade un valor promedio más alto por el sentimiento de retroalimentación que sugieren sus colaboradores y su nivel de sociabilidad.

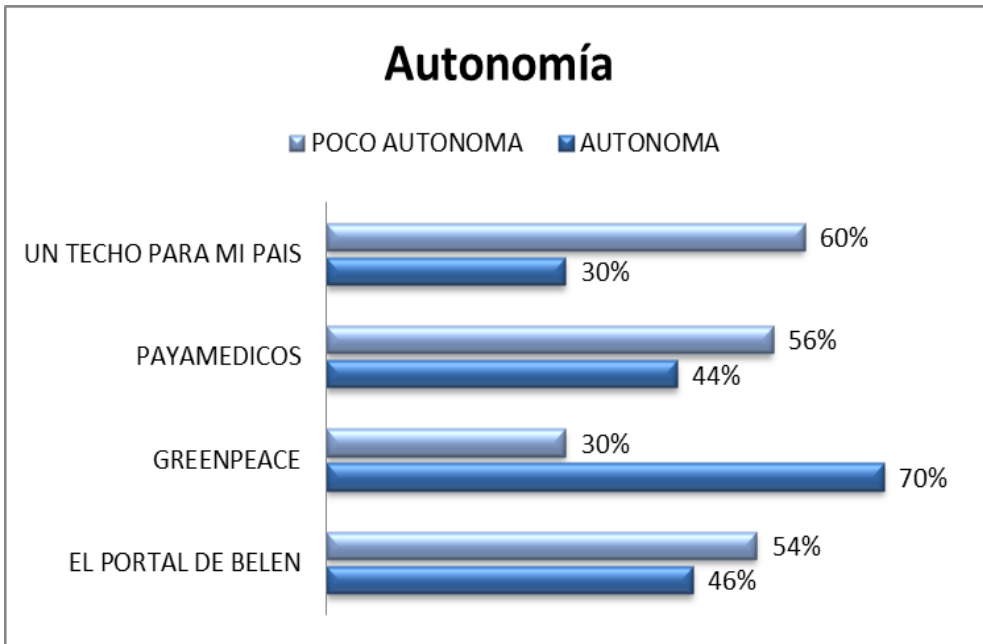


Fig. 29. Autonomía. Intersección de Organizaciones

Iniciativa

La iniciativa en nuestro estudio se relaciona con la posibilidad de realizar sugerencias o propuestas en el accionar voluntario. El poder del voluntario de cambiar su actividad por medio de acciones que surjan de sus propias ideas.

El factor iniciativa se enlaza con el tipo motivante denominado “confirmación”, en donde el voluntario satisface necesidades de reconocimiento y aceptación, se siente parte de la entidad, escuchado y tenido en cuenta.

La entidad que más posibilidad de iniciativa demuestra es Un Techo para mi País con un 92% de los casos (Fig.30). Esto puede parecer contradictorio con nuestro análisis anterior de la variable autonomía, ya que es la organización que menos casos presenta. Pero posee una razón explicativa. Si bien las tareas son realizadas de manera más grupal que individual, y necesitan la aprobación directa del coordinador de área o entidad, se le da lugar al voluntario a la participación en cuanto a la etapa constructiva o anterior a la puesta en acción. Se fomenta el debate mutuo, la posibilidad de realizar propuestas, sugerencias o simplemente emitir su opinión personal. Un Techo para mi país fomenta concepto de iniciativa, y lo impulsa y mantiene por medio de uno de sus principios: la creatividad. Promulga que es constantemente necesario proponer nuevas

ideas y enfoques para mejorar el trabajo. Kotik (2011) así lo refiere en su guía ABC del voluntariado, este principio se basa en las experiencias vividas, de la que Un techo para mi País aprende y mejora, aportando siempre y buscando en todo momento la mejor solución a los problemas que puedan surgir.

En segundo lugar se encuentran con un 83% de los casos las organizaciones Greenpeace y Payamédicos Asociación Civil (Fig.30).

En el caso puntual de Greenpeace, al contar con reuniones semanales se fomenta la charla conjunta de los voluntarios, se promueve la participación de sus miembros. En oportunidades estas reuniones se convierten en charlas debate donde cada uno puede presentar su punto de vista a una situación puntual planteada. Generalmente el tema de debate es la no violencia, uno de los principios más relevantes de la entidad. En otras ocasiones, en momentos de menor actividad organizacional, se fomenta a la participación de otro tipo de tareas ambientales, como la limpieza de un sector de la ciudad o la toma de acción por una causa local. Esto se da fuera de la entidad, como individuos ciudadanos y no tomando partido del nombre de la organización, ya que Greenpeace es muy estricto en cuanto a la imagen corporativa y a la selección de sus campañas anuales. Es de este modo, como el motivo relacionado a la iniciativa, la confirmación, encuentra su lugar dentro de los tres motivos más prevalentes de la entidad (Fig. 28).

En cuanto a Payamédicos Asociación Civil, los voluntarios encuentran un ámbito de propuesta en el momento anterior a la puesta en escena de su actividad de payamedicina. Se analiza el caso el particular de cada paciente y se concuerdan diferentes cursos de acción de acuerdo a factores examinados en el paciente, no solo el tipo de enfermedad que padece, sino también su grupo familiar, edad y otras cuestiones que permiten personalizar a la intervención. Aquí participa activamente cada voluntario, elaborando un accionar tanto grupal como individual, en la caracterización de su personaje payamédico. Es en su propia caracterización donde se encuentra un nivel de decisión individual, siguiendo como siempre hemos dicho, las normas o instrucciones impuestas por la técnica del clown. Por lo cual el motivo confirmación que presenta la organización, se entrelaza al porcentaje del motivo iniciativa por encima de la media (66%).

En cuarto y último lugar se encuentra El Portal de Belén con un 67 % de los casos en cuanto a la iniciativa. Si bien es un nivel menor al de las otras entidades, este porcentaje no se encuentra por debajo de la media estimativa. El nivel de iniciativa se puede encontrar en la elaboración de proyectos futuros que se realizan en conjunto, aunque generalmente son las personas denominadas como coordinadores los que participan de estas actividades. Los demás voluntarios pueden proponer desde su actividad en cuanto a la elección de técnicas de juegos por ejemplo en el caso del cuidado de los niños en los hogares provisorios. Otra forma de impulsar una iniciativa es en cuanto a la organización de los eventos organizativos, su preparación, su coordinación y su puesta en marcha. El porcentaje del motivo confirmación (66%) se une ampliamente al porcentaje del factor analizado (67%). Cabe destacar que el motivo de confirmación es uno de los que prevalece ante el resto en esta entidad (Fig. 28).

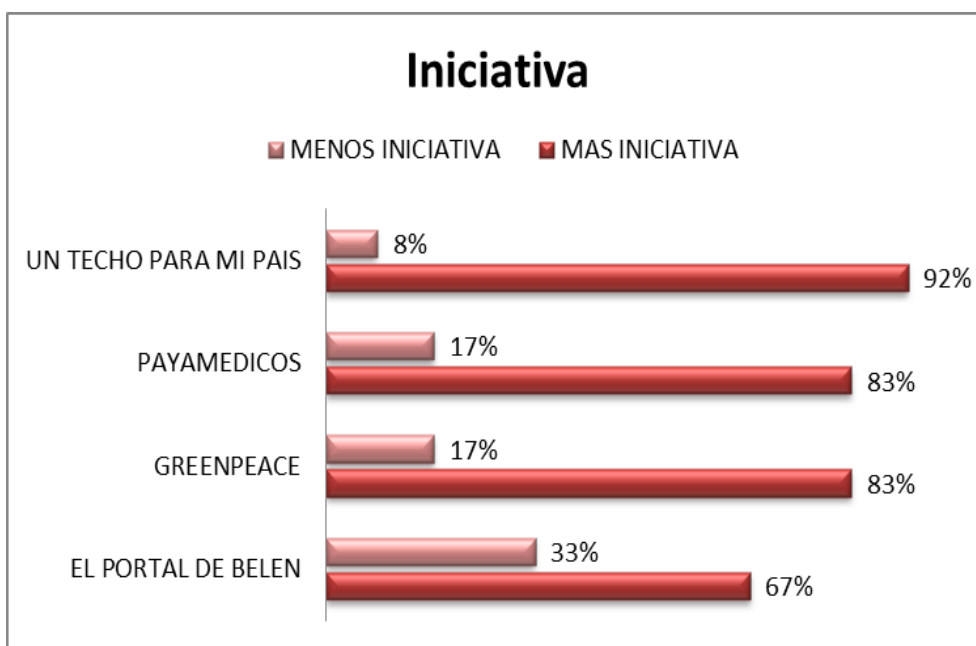


Fig. 30. Iniciativa, Intersección de Organizaciones.

Monotonía/Repetitividad

Otra de las variables relacionadas con la tarea voluntaria es la monotonía o repetitividad del accionar voluntario (Fig.31).

En todas las ONG examinadas se puede ver que el nivel de monotonía/repetitividad se encuentra por debajo de la mitad de los casos entrevistados.

La Organización que más destaca su tarea como monótona es Greenpeace (34%). La gran cantidad de reuniones por mes (ocho si participas de todas las reuniones generales y por área), y así también la dependencia de la sede situada en Buenos Aires, hace a nuestro entender, favorecer a este tipo de factor.

En casos en que las campañas se direccionen a actividades nacionales, los voluntarios participan en todas ellas activamente, pero en caso de que las campañas sean de tipo local, como ser en Buenos Aires, hacen que los voluntarios experimenten un sentido de decaimiento de las actividades, encontrándose muchas veces con muy pocas tareas para realizar y en casos ninguna.

A raíz de esta situación, los voluntarios de Córdoba se ven obligados a realizar tres tipos de tareas, ya que las demás áreas se encuentran casi escasas de las mismas.

En primer lugar, la salida a las plazas a recolectar cyber-activistas (se pregunta a las personas si están interesadas en recibir información por parte de la institución y se anota su mail en una planilla). En segundo lugar, la participación del área investigación, en donde se redactan informes individuales sobre temáticas ambientales, estos informes forman parte de un boletín trimestral de voluntarios. Y en tercer lugar, se realizan charlas en colegios secundarios de la provincia, informando respecto a la organización (esto siempre depende de los colegios, ya que son ellos que se ponen en contacto con la entidad).

Es así que en estas instancias de disminución de actividades, el ámbito de actuación se ve acotado enormemente, y aumenta la repetitividad de las actividades voluntarias.

Con el 29% de los casos positivos en esta variable, se encuentra El Portal de Belén. A nuestro razonar, esto se debe a la reducido grupo de tareas que pueden realizar los voluntarios. Si bien no existen áreas predeterminadas, en el presente proyecto hemos dividido a las mismas, y en cuanto a lo nombrado, el voluntario

promedio se desempeña en tres funciones: el cuidado de niños en los hogares provisorios, la coordinación del voluntariado, y la parte administrativa organizacional. Es por esto que muchas veces no se encuentran tareas nuevas para efectuar, y a esto refiere la sensación de monotonía en el trabajo.

En igual medida de porcentaje, un 26% en los casos, Payamédicos y Un techo para mi país se hallan en el último lugar de la lista.

Con respecto a los voluntarios miembros de Payamédicos Asociación civil, se puede notar al igual que el Portal de Belén, y en mayor medida, la zona menor de amplitud respecto a tareas a desarrollar. El perfil de voluntario realiza el mismo tipo de actividades una vez a la semana, siempre el mismo día, y en el mismo hospital, hasta que no se incluya otro. Esto puede resultar bastante monótono en cuanto a si se tiene expectativas por desarrollar otro tipo de tareas, pero en realidad, gran parte de el contenido de la tarea varia, ya que no siempre son los mismos pacientes con los cuales se trabaja, y por lo tanto, nunca es ma misma presentación. Debemos tener en cuenta que en esta organización se reduce el efecto de la monotonía también por el tipo de actividad que realizan, que incluye el juego, la creatividad, la interacción constante y el renovamiento constante del personaje de actuación.

Por último en cuanto a Un techo para mi país, inferimos que la representada monotonía se encuadra dentro de algunas cuestiones técnicas relacionadas a la construcción de los hogares. Si bien hay actividades que permiten la amplitud de campos de acción, las vinculadas a la construcción se refieren a un campo práctico acotado en cuanto al nivel de propuesta o cambio en el curso de acción.

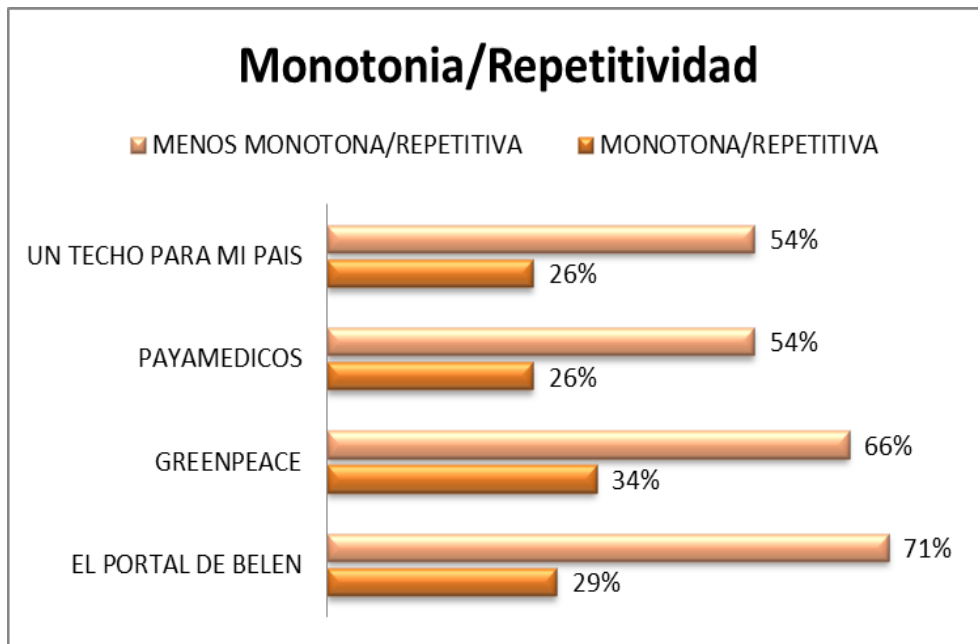


Fig. 31. Monotonía/Repetitividad, Intersección de Organizaciones.

Retroalimentación

Concluyendo nuestro análisis sobre los factores relacionados al contenido de la tarea voluntaria nos centramos en la variable de retroalimentación (Fig 32).

Esta variable, se tiene en cuenta para analizar dos tipos motivacionales, autoestima y confirmación, ya nombrados con anterioridad.

Como característica principal de esta variable, vemos como las dos organizaciones más prevalentes en este caso, presentan solo un 50% de retroalimentación positiva (Payamédicos Asociación Civil y Un Techo para mi País), seguido por las otras dos ya mencionadas con un 33% (Greenpeace) y un 8% (El Portal de Belén). Dentro de los cuatro factores de contenido de la tarea voluntaria, el de retroalimentación es el que presenta niveles más bajos de porcentaje.

En cuanto al estudio de las organizaciones, en igual medida, Un techo para mi país y Payamédicos una vez más tienen otro punto de intersección, en este caso en el nivel en que sus miembros reconocen que existen canales de retroalimentación en cuanto a su tarea desempeñada (Fig.32).

En relación Payamédicos, utilizan un canal de evaluación del desempeño realizado por medio de reuniones posteriores a las representaciones. Se analizan que factores deberían ser mantenidos, y algunos que deberían cambiar, de acuerdo al caso en particular. La persona que realiza las observaciones es la coordinadora de hospital, que cuenta además con una amplia experiencia, como instrucción en el área.

La intersección entre la variable retroalimentación (50%) y autonomía (44%), nombradas anteriormente, hacen característicos a los motivantes de autoestima y confirmación, representados en los dos casos, por el 67% de los casos. La baja en los porcentajes, hacen que los motivantes mencionados, no se encuentren dentro de los primeros, sino en cuarto lugar.

En cuanto a Un techo para mi país, ya hemos resaltado su interés en la participación de sus miembros por medio de la iniciativa, por lo cual la retroalimentación no es un aspecto que nos sorprende. Si bien su acatamiento no está dado por una amplitud de respuestas, se infiere que la organización confiere un lugar para el debate y la devolución del desempeño de sus miembros, pero en la amplitud que debería darse, ya que el porcentaje de retroalimentación es una de las causas en el decaimiento de los motivantes de autoestima (67%) y confirmación (58%).

En segundo lugar, Greenpeace, representado con 33% en esta variable, demuestra aquí, una vez más una baja en la devolución que se facilita a sus voluntarios respecto a su desempeño. No posee canales institucionalizados de devolución, sólo en caso de demostraciones o acciones por parte de los miembros, se efectúa luego un análisis de cómo fue el desempeño por parte de los mismos. De este modo podemos visualizar por qué el motivo relacionado con la confirmación decae en relación al motivo de autoestima (Confirmación de 67% y autoestima del 75%). Alegamos a esta reducción, la falta de más canales de retroalimentación, para que se logre un trabajo en base a una eficaz comunicación entre los voluntarios.

Finalizando con el análisis propuesto en el presente proyecto de investigación nos encontramos con la variable retroalimentación correspondiente a la organización El Portal de Belén.

Como lo hemos nombrado en más de una ocasión, esta entidad es la que presenta una estructura mas flexible, casi de tipo familiar se podria afirmar. Realmente no realizan devoluciones relacionadas con el puesto desempeñado, solo en ocasiones que ven un error o en donde un curso de acción debe ser cambiado por otro. Además, posee la cantidad más baja de reuniones en relación a las otras tres organizaciones presentadas. Este es un factor que no debe pasarse por alto, el número de reuniones, generalmente refuerza el sentimiento de pertenencia, y genera una interacción de manera mas constante entre sus miembros. Al realizarse las reuniones entre un lapso largo de dias (cada quince dias), en ocasiones se pierde el hilo de la comunicación, y muchas veces se pasan de alto temas de importancia.

El Portal de Belén, de este modo, fomenta en muy poca medida los canales de devolución del desempeño voluntario. Es es de este modo la organización cuyo porcentaje es el más bajo en relación a la confirmación, y pertenencia (33% cada una de ellas).

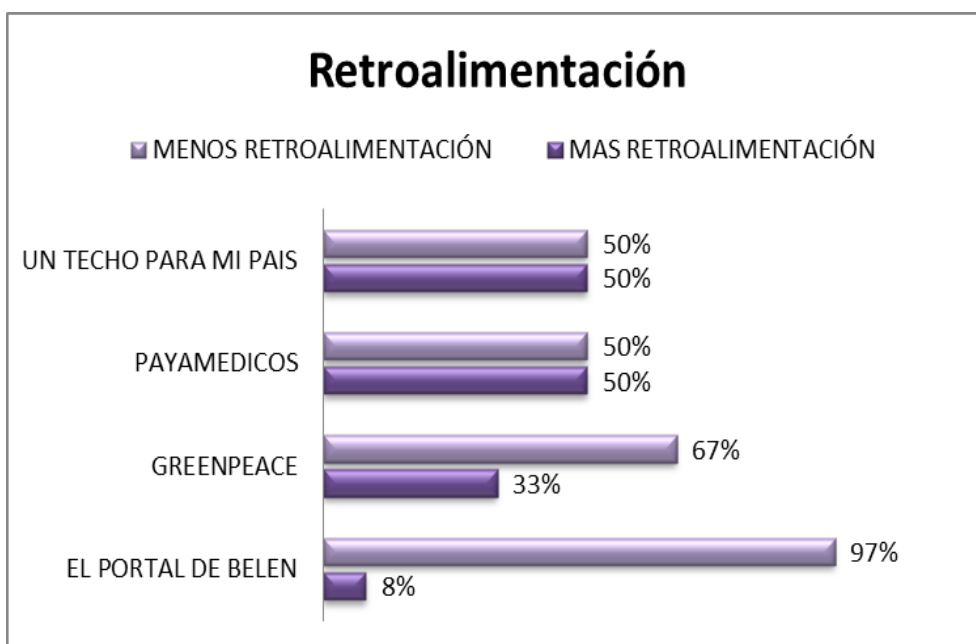


Fig. 32. Retroalimentación, Intersección de Organizaciones.

PROPUESTAS

1. DE CONTENIDO RESPECTO A LA TAREA VOLUNTARIA

Luego de analizar las cuatro entidades exhibidas en el presente proyecto de investigación se procede a realizar propuestas como medidas de gestión en cuanto al contenido de la tarea voluntaria. En ocasiones hemos señalado aspectos en los cuales las ONG presentaban un porcentaje relativamente bajo respecto a los factores examinados. En la actual sección se recordarán cuáles fueron esos aspectos y se propondrán cursos de acción alternativos para alguna de ellas.

El Portal de Belén

Creemos que el aspecto más considerable a tratar en este punto es la formalización de la estructura y tareas organizativas.

Se podría comenzar definiendo los puestos en donde se desempeñan los voluntarios, y luego de realizado este paso, definir una estructura organizativa diferenciada en áreas o sectores. Esto facilitaría la inclusión del nuevo voluntario, y a los que ya se encuentran participando en la misma. Por medio de una diferenciación de actividades por áreas o sectores se logrará ver con mayor claridad de que manera deben ser realizadas las tareas, para facilitar las acciones por parte de los otros sectores institucionales, y de qué modo cada uno de los miembros de la misma contribuye a la organización.

Otro de los aspectos relevados en las entrevistas personales, fue el modo en que se captan nuevos voluntarios a la misma. Este proceso sumamente importante, ya que provee de nuevos colaboradores que están dispuestos a contribuir con su tarea voluntaria, debe incluir otro tipo de canales de reclutamiento y adhesión. No queremos abordar más este aspecto, ya que en nuestra siguiente propuesta se trata el tema por completo.

Por otro lado, los motivantes relacionados a la pertenencia y a la motivación se destacan en esta entidad como los más bajos respecto a las otras organizaciones. A diferencia de las otras tres, en Un Portal de Belén, la etapa de inclusión del nuevo voluntario, es sumamente corta, y no se le brinda ningún tipo de programa de

inducción a la entidad. Si bien es cierto que en las etapas previas al ingreso de un nuevo voluntario se informa al mismo de las posibles tareas que podría realizar, o de las tareas en donde requieren personal, la información brindada es muy acotada. Esto se debe en parte a que como mencionamos en primer lugar la institución no cuenta con información de tipo formalizada en cuanto a su estructura, dejando de lado a los objetivos y misión, los cuales si se encuentran fijados.

Es por ello que se debería dar mas importancia la etapa de ingreso del voluntario, acompañándolo e informándolo tanto de las actividades, como de las características del Portal de Belén. Esta etapa también se aborda en mayor medida en la siguiente propuesta.

Por último se trata el aspecto más diferenciador respecto a las otras entidades. Este aspecto se relaciona con el tipo de motivación denominada “sociabilidad”. Si bien no es un requerimiento que los miembros de las organizaciones de tipo no gubernamental participen de actividades de tipo extra laborales con sus compañeros de trabajo, es un aspecto que fomenta enormemente el trabajo de tipo no remunerado económicamente. La creación de lazos por parte de los voluntarios, refuerza el sentido de pertenencia a la institución, y alienta a otro tipo de motivos, como los de autorrealización. Como pudimos ver en la sección donde se exponen los fundamentos teóricos, Maslow (1954) ya hace referencia a este tipo de motivo llamado motivos sociales, como un motivo de crecimiento personal, en cuanto a la necesidad de identificación con un grupo. Y si bien la identificación con un grupo, no hace la identificación con la institución, los miembros del mismo impulsan a tomar como propias creencias o fundamentos de esta. Mencionamos aquí la teoría de la identidad social (Tajfel 1978, 1982), esta nos da una pauta para poder comprender con mayor claridad el porqué del movimiento en grupo, las razones por la cual una persona se identifica con un grupo y adopta actitudes y la personalidad del mismo.

Así también relacionado con la importancia del grupo y de la interacción de los miembros del mismo encontramos las teorías enfocadas a los procesos de influencia social, este termino sostiene en grandes rasgos “el hecho de que la acción de una persona se convierte en la prescripción para la orientación de la conducta de otra persona” (Fisher, 1990, p. 59).

De este modo es que por medio del fomento de tareas realizadas en grupo, reuniones de bienvenidas a nuevos voluntarios, por ejemplo, incitaría a compartir otro tipo de intereses y llegar a conocerse en otro aspecto diferente a la organización.

Proponemos actividades de bienvenida a nuevos voluntarios, y de sociabilización inter-grupos de trabajo.

Greenpeace

Analizando los cuatro factores aquí examinados, se puede notar que Greenpeace cuenta menor porcentaje en la actividad de retroalimentación.

Para mejorar el impacto de esta variable proponemos canales de comunicación inter sectores, en donde cada uno de ellos pueda informar sobre el curso de sus acciones, y demandar que es necesario para que se lleven adelante de una manera correcta. Dialogar sobre que necesitamos de las otras personas para llevar a cabo nuestras funciones es una buena manera de entender que las tareas nunca se desarrollan de manera aislada, y que cada uno necesita de la ayuda y colaboración del otro para satisfacer las necesidades expuestas por la organización.

Otro punto de inflexión que recomendamos es la charla o devolución posterior a las actividades organizativas. Incitar el dialogo por parte de los voluntarios, luego de finalizada la tarea voluntaria, puede dar cuenta de cuestiones que muchas veces se dejan de lado por el lapso que transcurre entre la conclusión de esta actividad y la reunión formal programada por los voluntarios.

De este modo se podrá disponer de un tipo de información de las dos caras del voluntariado, ya sea de parte de los coordinadores como se viene realizando, como de parte de los voluntarios, para lograr comprender que tareas necesitan de mayor atención y porqué.

2. ETAPA DE CAPTACIÓN E INCLUSIÓN

La etapa de captación o fomento de ingreso de un nuevo voluntario contiene una importancia sumamente amplia. Muchas veces esta etapa se deja de lado, pensando que el nuevo voluntario debe acercarse a la organización, y no ser ella la que fomente su ingreso e interés por participar. No se debe dejar por supuesto el conocimiento por parte del futuro voluntario a la organización, sostenemos que debe ser ella quien se haga conocer y fomente por diferentes canales la adhesión de nuevos miembros.

En primer lugar para llevar a cabo esta tarea, debemos tener en claro a qué sector de la sociedad nos estamos orientando, y cuáles serán las características que queremos que posean los nuevos involucrados.

Para ello es conveniente fijar tanto las necesidades de la organización en cuanto a personal, la cantidad, que tareas son las más frecuentes a realizar por ellos y en qué sector están más necesitadas. De la mano a esta definición de necesidades, viene la delimitación del perfil del nuevo voluntario. La definición de las tareas a realizar posee como ventaja que los posibles voluntarios sabrán de ante mano en qué destinarán su tiempo. Tal vez a algunas personas les interesa participar, pero no se acercan porque tienen una idea errónea en cuanto a lo que pueden llegar a hacer dentro de ella. Como ejemplo tomamos a la organización Greenpeace, que está altamente asociada a la defensa de las ballenas. Al ver publicidades en la televisión o imágenes públicas de la entidad se puede llegar a pensar que la tarea del voluntario es de tipo riesgosa, o de tipo tareas de campo, y en realidad las actividades que realizan los voluntarios aquí en Córdoba están muy lejos de subirse a un bote en el medio del océano.

Los medios de captación pueden distribuirse en:

- Radio y Televisión
- Redes Sociales
- Visita a entidades educativas

- Diarios y revistas
- Volantes informativos
- Invitación a eventos solidarios

Concluida la etapa de captación de nuevos voluntarios procedemos a realizar un análisis sobre la etapa de inclusión.

Así como en toda organización, la voluntaria no debe olvidar recibir y entrenar al nuevo voluntario luego de su ingreso. La parte de inclusión y sociabilización es fundamental para mantener y sostener el vínculo entre el nuevo voluntario y la institución.

Como en cualquier otro tipo de actividad, es necesario un periodo previo de iniciación y capacitación, que es lo que fortalece el contrato psicológico entre el nuevo miembro y la ONG.

Al ingresar un nuevo voluntario se debe (Critto-Karl, 2008):

- Ofrecerle una completa descripción de las actividades
- Explicarle los antecedentes de las mismas y sus explicaciones
- Agregarle una pequeña información sobre las posibles expectativas que se tienen sobre el desempeño de cada función
- Especificar el cómo y el cuándo del seguimiento y de la evaluación

La inducción es un buen camino para permitir que el nuevo colaborador confirme su participación en la entidad.

Es por ello que no debe dejarse como una tarea deliberada y debe planificarse con un nivel adecuado de responsabilidad.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

La noción de Responsabilidad Social Empresaria, fue tornándose de interés popular en los últimos tiempos. ¿A que nos referimos cuando tratamos este concepto?, “La Responsabilidad Social implica en primer lugar, libertad de elección, y en segundo lugar, compromiso voluntario con los *stakeholders* o grupos de interés...todos aquellos que de alguna u otra forma, afectan o pueden ser afectados por las decisiones de la empresa” (Navarro García, 2008, p. 34).

Es así como el concepto contiene en su definición, la palabra colaboración, y compromiso voluntario, por parte de los miembros de la misma. Viene dada por una intensa reflexión ética por parte de sus integrantes que se plantean la generación de acciones a favor no solo de los objetivos impuestos por la empresa, sino así también, por la sociedad en donde se ven involucrados.

Incluso podemos relacionar el fin de las organizaciones, con el fin de colaborar a favor de esta. Podemos ver al fin de las organizaciones como un fin social, ya que proporciona a la sociedad unos bienes o servicios que demanda (necesidades) a través de la realización de sus actividades corporativas. De este modo no podemos ver a las organizaciones solamente como generadora de beneficios económicos, sino que a su vez aportan desde este fin de proveer los bienes demandados a la sociedad.

Las mismas decisiones no pueden ser vistas como decisiones individuales, ya que la organización se encuentra inmersa en un entramado social, y cada decisión que toma afecta de una u otra manera a sociedad donde se encuentra introducida.

Una de las formas de colaborar a favor de la sociedad, por parte de las corporaciones es fomentando la participación de actividades relacionadas a alguna entidad de tipo no remunerativa, u organización no gubernamental. Las opciones son múltiples, solo es cuestión de saber comunicar las diferentes propuestas, y ver que de qué manera motivar a los trabajadores a participar. A continuación se muestran diferentes ejemplos sobre la responsabilidad empresarial involucrada con el tercer sector, encontrados en la página web “LosRecursosHumanos.com”:

- “MADRID. Más de 500 empleados de Kraft Foods en España han participado, por tercer año consecutivo, en la 'Delicious Difference Week', el programa de voluntariado corporativo que la compañía lleva a cabo a nivel mundial durante el mes de octubre en 72 países y que ha involucrado a 25.000 voluntarios” (LosRecursosHumanos.com, 2011, noviembre).
- “MADRID. Más de 3.800 voluntarios de La Caixa participan en las actividades solidarias que la entidad lleva a cabo desde 2005 en el marco de las actividades de voluntariado corporativo, según señalan desde la Obra Social La Caixa (LosRecursosHumanos.com, 2011, agosto).
- Voluntariado corporativo en IBM: “On demand community”, el programa de voluntariado de IBM, transforma todos los modelos del voluntariado corporativo al poner a disposición de los empleados del mundo entero mas de 140 activos de tecnología y otros recursos, estrategias, programas y tutoriales de IBM a los que se puede acceder en línea y compartir con las entidades donde desarrollan su labor voluntaria. Cumplidas las 40 horas de voluntariado IBM aumentara el valor de las donaciones tanto de tecnología como de efectivo a las entidades participantes donde los empleados utilicen sus herramientas.
- En su sitio web www.fundacionagreste.org.ar describe el proceso para colaborar con las empresas para que realicen programas de voluntariado. “La fundación propone complementar las actividades de las empresas enmarcadas en la Responsabilidad Social Empresaria con programas de Voluntariado Corporativo, en los que busca satisfacer la necesidad personal de actuación social, y de esa manera contribuir a desarrollar conciencia y compromiso. (LosRecursosHumanos.com, 2011, diciembre).

Como vemos hay diferentes cursos de acción que se pueden tomar para fomentar y colaborar con las entidades de tipo no gubernamentales. En nuestro caso proponemos por un lado la implementación de páginas web donde el trabajador

pueda ayudar desde su ámbito profesional, de acuerdo a su tiempo e interés temático. Proponemos citar como ejemplo la página web www.ashokaargentina.com.ar, que tiene como misión el apoyo y fomento de creación de emprendedores sociales, permitiéndoles desarrollar sus propios proyectos. Esa organización promueve la participación de entidades privadas, de acuerdo a las actividades que les interesaría poder desarrollar dentro de la misma. Es importante la selección de posibles entidades por parte de la empresa, en cuanto a la elaboración de estrategias de ayuda por parte de la misma.

Por otro lado, la entidad corporativa también puede ayudar participando de un evento directo de la ONG. Como ejemplo citamos la recolección de papel, o materiales varios que son destinadas por estas instituciones al reciclaje, y de esta manera solventan sus gastos administrativos, o acciones. Al ser un ente con fines sociales, muchas veces no cuenta con ayuda de ninguna entidad y solo se vale por la colaboración de personas interesadas en la causa mediante sus donaciones.

Por último, vemos como otra forma de involucrar a los empleados a temáticas voluntarias, sería la distribución informativa sobre diferentes entidades no privadas, por medio de charlas programadas entre los miembros de la corporación y voluntarios actuales de las organizaciones no gubernamentales.

Creemos firmemente que la participación en este tipo de sector permite el descubrimiento de nuevos valores por parte de los empleados, la confirmación de su conducta por parte de sus pares, y contribuye también a crear un clima emocional positivo, donde la acción es inculcada por medio del ejemplo. El sentido de pertenencia por parte de la empresa también se vería afectado, involucrando e identificando mucho más a los trabajadores en su lugar de trabajo y con la empresa.

DISCUSIÓN

Habiendo relevado, y proporcionado la información respecto a las cuatro organizaciones estudiadas, nos dispondremos a realizar una descripción y discusión de los datos, en forma grupal. El objetivo de esta sección es que el lector, pueda reconocer cuáles son las características principales de los voluntarios en Córdoba Capital, refiriéndonos de este modo al perfil motivacional de los mismos.

Al comenzar el presente proyecto de investigación se propuso descubrir, el perfil motivacional del voluntario en una entidad sin fines de lucro. Además de ello, realizamos un encuadre de las características, tanto sociodemográficas del voluntario, como las de la tarea respectiva, para unir dichos datos y concluir en cuáles son los factores motivantes más característicos.

En cuanto a los factores sociodemográficos, el estado civil que prevalece con un gran amplio margen de valor, es el soltero (90%), siguiendo en segundo lugar por el de casado (8%), y divorciado (2%). Otro dato relevante es que el 58 % de los casos presta labores de tipo remunerados económicamente, la mayoría de ellos como obrero o empleado (61%), sobresaliendo en gran medida en relación a los demás tipos laborales (trabajador familiar 18%, trabajador por cuenta propia 14%, y patrón o jefe 7%).

En cuanto a su nivel de instrucción, vemos que en su mayoría el perfil del voluntario, se relaciona con jóvenes, estudiantes de nivel universitario, cursando aún sus estudios (52%). Seguido en segundo y tercer lugar, por el universitario completo, y el post universitario incompleto. Damos cuenta con estos datos, que el individuo que presta sus servicios ad honorem, cuenta con una educación instruida, es una persona que buscan capacitarse y crecer en el ámbito educativo. Esto también nos da la pauta, que su nivel socioeconómico es medio/alto, ya que puede solventar sus gastos universitarios, y post universitarios de post grado o especialización.

En cuanto a los tipos motivantes expuestos, haciendo un resumen de lo manifiesto en la sección de análisis de datos, los perfiles más prevalentes en los 75% de los casos (Fig. 28) son los relacionados con:

- Pertenencia

- Altruismo y Vocación de servicio
- Interés profesional
- Sociabilidad

En cuanto al motivo de Pertenencia, refiere que las personas que buscan unirse a una organización de tipo no gubernamental fundamentan su trabajo en ella, en relación a un apego a sus objetivos o fines últimos. Buscan dentro del entramado social y del tercer sector, la entidad que más concordancia tenga entre sus valores o inquietudes y los fines últimos de la asociación. Esto nos da la pauta, que se interesan por investigar, y más adelante por elegir, dentro de las opciones que surgen en su ámbito, la que pueda suplir sus necesidades de colaborar con un objetivo que ellos mismos creen interesante y significativo.

El motivo de pertenencia, fue estudiado, en nuestro marco teórico, por uno de los autores principales, en cuanto al concepto de motivación. Maslow (1954), en su teoría de la jerarquía de necesidades, menciona a dicho motivo, en el tercer lugar de la escala de motivantes de una persona. Una vez alcanzadas las necesidades fisiológicas y de seguridad, dan lugar a este tipo de motivo llamado social o de pertenencia, en cuanto a la necesidad de identificación con un grupo de personas. Esta definición, encuadra, a nuestro entender, más que un motivo de pertenencia ligado a los objetivos de la entidad, a un motivo de pertenencia, social, a un conjunto de individuos, a sus normas sociales, a sus costumbres y valores. Realiza un vínculo más próximo al motivo prevalente, de igual modo, llamado sociabilidad.

En relación al motivo nombrado como Altruismo y Vocación de servicio, definido como el motivo que refiere a la ayuda o colaboración en beneficio a otros para mejorar sus condiciones de vida o contribuir a la protección del medio ambiente (De Critto- Karl, 2008), se presenta en gran porcentaje, en tres de las organizaciones estudiadas. Por el lado de Greenpeace, su objetivo ya viene acompañado de la defensa del medio ambiente. En cuanto a las dos otras organizaciones que presentan este motivo (El Portal de Belén y Payamédicos Asociación Civil), obtenemos una vez más la

respuesta, analizando el objetivo o misión organizacional que se definen de manera vinculada.

Este tipo de motivo, de altruismo y vocación de servicio, es el que más características cuenta en relación a los nuevos modelos motivacionales mencionados por Frankl (1991) y Pérez López (1991).

En relación al primer autor, en cuanto a que la conducta humana, para encontrar el propio camino a la satisfacción, debe primero abrirse al mundo externo. No se acepta un concepto aislado del individuo, sino que debe relacionarse con el mundo, y por medio de éste dotarse de significado, para descubrir cuáles son su guías en el camino, y los motivos más profundos que rigen su propia existencia (Frankl, 1991).

En relación al segundo autor, este tipo de motivo, de altruismo y vocación de servicio, responde al tipo de motivo llamado trascendental. En cuanto a que la acción de los voluntarios genera consecuencias para otras personas, o causas, beneficiando a ese objetivo en común y al voluntario. Se entiende como una inter-acción, un proceso en el cuál el sujeto se relaciona con el entorno, donde trata de mejorar cuestiones de su preocupación, y al mismo tiempo genera resultados que ayudan a satisfacerse como persona (Pérez López, 1991).

En cuanto al tercer motivo de prevalencia, nos encontramos con el interés profesional de los miembros de las entidades, que participan de manera activa, con el fin de poner en práctica los conocimientos de la profesión. En muchos casos ya que no se les brinda esa posibilidad del lado laboral remunerado económicamente, y en otros casos por el simple hecho de aplicar sus conocimientos y ganar experiencia. En la mayoría de los casos los voluntarios se desempeñan como obreros o empleados, seguidos en segundo lugar como trabajadores familiares (Fig. 27).

El motivo de Interés Profesional, da pauta de lo que hemos expuesto en el marco teórico correspondiente, en relación a la teoría de motivos intrínsecos de Herzberg (1980). Este es el motivo, que más se aleja de los impulsos trascendentales, o fuera del individuo, corresponde a una necesidad de satisfacer factores en relación al

trabajo en sí. Factores relacionados al contenido de la tarea voluntaria, en cuanto colabore a aplicar conocimientos alcanzados en el nivel educativo.

El ultimo motivo que más presencia presenta dentro de los nueve estudiados, es el de sociabilidad. Este motivo se entrelaza con la característica fundamental de sus miembros, jóvenes, que en casi una totalidad de casos son de estado civil solteros, y el 58 % de los casos trabaja de forma remunerada. De esta manera se deduce que cerca de la mitad cuenta con más tiempo libre de realizar otro tipo de tareas extra voluntaria, de tipo social. De las tres organizaciones, que presentan este motivo, dos de ellas tienden a realizar este tipo de actividades, ni bien finaliza las actividades voluntarias. Por lo cual el individuo que participa de las mismas, cuenta con más accesibilidad de participación, que si debería movilizarse de su hogar para integrarse a ellas.

Muchas veces este tipo de actividades extra voluntariado se realizan para dar bienvenida a los nuevos voluntarios, o como forma de sociabilización de sus miembros.

El motivo de sociabilidad, como hemos explicitado en este mismo apartado, viene ligado al motivo social o de pertenencia de Maslow (1954). Pero también podemos relacionar el mismo con el motivo de afiliación de McClelland (1970). El mencionado autor, señala al motivo de sociabilidad, dentro del motivo de afiliación, por el cual, podemos decir que el voluntario satisface sus necesidades de vínculos afectivos con los demás colaboradores. Es un deseo de tener relaciones interpersonales amenas, de formar parte de un equipo o grupo, de sentirse aceptado y valorado por los demás.

Contando con la información compilada de los objetivos del estudio, se pretende dar marco a la discusión en cuanto a qué medidas se pueden tomar luego de lo explyado.

Lo que creemos necesario indagar en primer lugar, es de qué manera podemos incluir a los individuos que quedan fuera del marco resultante, cuyo tiempo libre es menor que los ya mencionados, que se desempeñan en labores de tiempo completo, además de ser jefes o jefas de hogares. Nuestro análisis va de la mano de una

respuesta relacionada a incitar a la incorporación de personas que sobresalen de nuestro estudio. De estado civil casados, divorciados o viudos que se presentan en menor medida que el factor soltero, con amplio grado de aceptación. Este tipo de estado civil, encuadra también a nuestro entender un rango etario mayor que el que predomina en el perfil analizado.

En segundo lugar, podemos preguntarnos, de qué manera podemos reforzar los demás tipos motivantes, dentro del trabajo voluntario, de acuerdo a los indicadores relacionados al contenido de la tarea.

No dejamos lugar a un análisis solo de tipo explicativo, sino que fundamentamos nuestra postura en relación a medidas de acción que pueden ser puestas en práctica a favor de este tipo de labor voluntario. En nuestro caso, como profesionales de Recursos Humanos, es esencial, entender la diferencia entre una tarea alienada, y una con características diferenciadoras y enriquecedoras.

El rol del profesional de Recursos Humanos es pensado en muchas ocasiones ligado al ámbito empresarial, haciendo a un lado a otro tipo de entidades, como las que se trata en el presente proyecto de investigación, las nombradas “organizaciones sin fines de lucro”. Si bien es cierto que estas entidades poseen diferentes cualidades a las anteriormente nombradas, no por ello debe ser pensada como menos compleja, y dejada de lado en materia del personal. Desde nuestro ámbito de aplicación creemos que para lograr realizar los objetivos propuestos por cualquier entidad es fundamental la gestión y desarrollo del capital humano.

Ahora bien, por otro lado el objetivo y la remuneración de estas organizaciones se pueden definir como muy diferentes a las organizaciones que tratamos en los libros de estudio. Aquí la ganancia económica, no es un factor clave, sino que se apunta a la colaboración y solidaridad de un sector a otro de la sociedad. Y por otro lado, el tipo de devolución que el voluntario recibe respecto a su trabajo es de tipo no económico, como en la mayoría de las empresas. Es nuestra labor descubrir de qué manera podremos mejorar la calidad del objetivo, no solo en beneficio de la institución, sino también de su causa solidaria, y de que forma podremos incentivar tanto a posibles voluntarios, como los actuales a prestar su servicio a ellas.

Se habla con frecuencia de la ética profesional, inclusive se puede analizar a la misma desde diferentes modelos teóricos. Pero no es hasta cuando empezamos a desempeñarnos en nuestro rol de profesionales en recursos humanos, hasta que demostramos en qué medida nos comprometemos con este componente.

Una vez que tomamos contacto con nuestra tarea cotidiana, sea en una empresa de tipo no gubernamental, o con fines de lucro, debemos decidir a qué aspecto apuntamos, si al rol facilitador de las relaciones laborales y a las necesidades de la empresa solamente, o si actuamos también como potenciadores del capital humano. De qué manera podremos lograrlo es una pregunta relacionada a qué expectativas mantienen las personas en su puesto de trabajo, y de qué forma pueden lograr demostrar su capacidad al máximo.

Observamos en nuestro caso la motivación del voluntario en la entidad sin fines de lucro, para entender qué es lo que fomenta a este para unirse y desempeñarse en su rol de transformador social, además de ciudadano. Queriendo por nuestra parte construir una guía o precedente para luego incursionar en acciones de responsabilidad social empresarial o fomentar, como mencionamos en más de una ocasión, al resto de la población a encaminarse en actividades relacionadas con el tema.

Como ha quedado demostrado, el voluntariado social añade su cuota de beneficios al individuo, además de favorecer a la causa u objetivo social. Facilitando de esta manera el descubrimiento de los motivantes personales, que rigen y orientan nuestra conducta.

BIBLIOGRAFIA

ALLES, Martha Alicia (2006). *Selección por competencias*. Ed. Granica S.A.: Buenos Aires.

FISCHER, Gustave Nicolas (1990). *Psicología Social, Conceptos Fundamentales*. Ed Narcea S.A: Madrid.

FRANKL, Viktor (1991). *En busca del sentido*. Ed. Herder S.A: Barcelona.

FRIAS, José Antonio (2003). *Tendencias de Investigación en organización del conocimiento*. Ed. Universidad Salamanca: España.

GAN, Federico (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Ed. Centaures: Barcelona.

GARCIA NAVARRO, Fernando (2008). *Responsabilidad Social Corporativa*. Ed. Esic: Madrid.

GIL GUZMÁN, Rosamelia (1994). *Figuras sobresalientes de la comunicación social*. Universidad Católica Andrés Bello: Caracas.

GRASSO, Livio (2006). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Ed. Encuentro Grupo Editor: Córdoba.

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Marisela (2002). *Motivación Animal y Humana*. Ed. El Manual Moderno: Universidad de Guadalajara.

KARL, Istvan - SHAW DE CRITTO, Sara (2008). *Voluntariado una forma de hacer y de ser*. Ed. CICCUS: Buenos Aires.

KHAN, L.M. (1921). *El placer de prescribir*. Ed. Kuldeep Jain: New Delhi.

KOTIK, Magdalena y colaboradores (2011). *ABC de Un Techo para mi país*. Córdoba Argentina.

MEJÍA NAVARRETE, Julio (2002). *Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú*. Ed. Facultad de Ciencias Sociales: Perú.

MERLINO, Aldo (2009). *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*. Ed. Cengage Learning Argentina: Buenos Aires.

VÉLAZ RIVAS, José Ignacio (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ed. Díaz de Santos: Madrid.

VIEYTES, Rut (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedades: epistemología y técnicas*. Ed. de las ciencias: Madrid.

PÀGINAS DE INTERNET CONSULTADAS

El Portal de Belén Hogar para la mamá sola. www.elportaldebelen.com.ar.

Greenpeace Argentina. www.greenpeace.org/argentina/es.

LosRecursosHumanos.com. www.losrecursoshumanos.com

Payamédicos, Sitio Oficial. Asociación sin fines de lucro. payamedicos.org

Un Techo Para mi País. www.untechoparamipais.org/argentina.

Procesamiento de Datos Planillas Excel

Cuestionario Perfil Motivacional Parte 1

CUESTIONARIO PERIL MOTIVACIONAL PARTE 1 EL PORTAL DE BELEN		
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA		
ESTADO CIVIL (Pregunta nº3)	SOLTERO	10
	CASADO	2
	DIVORCIADO	0
	VIUDO	0
NIVEL EDUCATIVO (pregunta nº4)	Inicial (Jardín, Preescolar)	
	Primario Incompleto	
	Primario Completo	
	Secundario Incompleto	
	Secundario Completo	
	Superior no universitario incompleto	1
	Superior no universitario Completo	
	Universitario Incompleto	5
	Universitario Completo	2
	Post Universitario Completo	4
TRABAJO REMUNERADO ECONOMICAMENTE (pregunta nº5)	SI	7
	NO	5
TIPO DE TRABAJO REMUNERADO (pregunta nº6)	Obrero o empleado	3
	Patrón o jefe	1
	Trabajador por cuenta propia	2
	Trabajador familiar	1
ANTIGÜEDAD	HASTA 3 MESES	1
	DE 4 A 6 MESES	
	DE 7 A 11 MESES	
	DE UN AÑO A DOS	
	DE MAS DE 2 AÑOS A 4	3
	DE MAS DE 4 AÑOS A 6	2
	DE MAS DE 6 AÑOS A 10	1
	MAS DE 10 AÑOS	

CUESTIONARIO PERIL MOTIVACIONAL PARTE 1 GREENPEACE		
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA		
ESTADO CIVIL (Pregunta nº3)	SOLTERO	11
	CASADO	1
	DIVORCIADO	0
	VIUDO	0
NIVEL EDUCATIVO (pregunta nº4)	Inicial (Jardín, Preescolar)	
	Primario Incompleto	
	Primario Completo	
	Secundario Incompleto	
	Secundario Completo	1
	Superior no universitario incompleto	2
	Superior no universitario Completo	
	Universitario Incompleto	7
	Universitario Completo	2
Post Universitario Completo		
TRABAJO REMUNERADO ECONOMICAMENTE (pregunta nº5)	SI	9
	NO	3
TIPO DE TRABAJO REMUNERADO (pregunta nº6)	Obrero o empleado	7
	Patrón o jefe	
	Trabajador por cuenta propia	2
	Trabajador familiar	
ANTIGÜEDAD	HASTA 3 MESES	2
	DE 4 A 6 MESES	
	DE 7 A 11 MESES	1
	DE UN AÑO A DOS	5
	DE MAS DE 2 AÑOS A 4	
	DE MAS DE 4 AÑOS A 6	
	DE MAS DE 6 AÑOS A 10	
	MAS DE 10 AÑOS	1

CUESTIONARIO PERIL MOTIVACIONAL PARTE 1 PAYAMÉDICOS		
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA		
ESTADO CIVIL (Pregunta nº3)	SOLTERO	10
	CASADO	1
	DIVORCIADO	1
	VIUDO	0
NIVEL EDUCATIVO (pregunta nº4)	Inicial (Jardín, Preescolar)	
	Primario Incompleto	
	Primario Completo	
	Secundario Incompleto	
	Secundario Completo	1
	Superior no universitario incompleto	2
	Superior no universitario Completo	1
	Universitario Incompleto	5
	Universitario Completo	3
Post Universitario Completo		
TRABAJO REMUNERADO ECONOMICAMENTE (pregunta nº5)	SI	6
	NO	6
TIPO DE TRABAJO REMUNERADO (pregunta nº6)	Obrero o empleado	4
	Patrón o jefe	
	Trabajador por cuenta propia	1
	Trabajador familiar	1
ANTIGÜEDAD	HASTA 3 MESES	
	DE 4 A 6 MESES	1
	DE 7 A 11 MESES	
	DE UN AÑO A DOS	1
	DE MAS DE 2 AÑOS A 4	2
	DE MAS DE 4 AÑOS A 6	1
	DE MAS DE 6 AÑOS A 10	1
	MAS DE 10 AÑOS	

CUESTIONARIO PERIL MOTIVACIONAL PARTE 1 UN TECHO PARA MI PAÍS		
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA		
ESTADO CIVIL (Pregunta nº3)	SOLTERO	12
	CASADO	0
	DIVORCIADO	0
	VIUDO	0
NIVEL EDUCATIVO (pregunta nº4)	Inicial (Jardín, Preescolar)	
	Primario Incompleto	
	Primario Completo	
	Secundario Incompleto	
	Secundario Completo	2
	Superior no universitario incompleto	1
	Superior no universitario Completo	
	Universitario Incompleto	8
	Universitario Completo	1
	Post Universitario Completo	
TRABAJO REMUNERADO ECONOMICAMENTE (pregunta nº5)	SI	6
	NO	6
TIPO DE TRABAJO REMUNERADO (pregunta nº6)	Obrero o empleado	3
	Patrón o jefe	1
	Trabajador por cuenta propia	1
	Trabajador familiar	1
ANTIGÜEDAD	HASTA 3 MESES	1
	DE 4 A 6 MESES	1
	DE 7 A 11 MESES	
	DE UN AÑO A DOS	3
	DE MAS DE 2 AÑOS A 4	1
	DE MAS DE 4 AÑOS A 6	
	DE MAS DE 6 AÑOS A 10	
	MAS DE 10 AÑOS	

COMPARACION DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS				
	ORGANIZACIÓN			
ESTADO CIVIL	EL PORTAL DE BELÉN	GREENPEACE	PAYAMÉDICOS	UN TECHO PARA MI PAÍS
SOLTERO	10	11	10	12
CASADO	2	1	1	0
DIVORCIADO	0	0	1	0
VIUDO	0	0	0	0
	ORGANIZACIÓN			
NIVEL EDUCATIVO	EL PORTAL DE BELÉN	GREENPEACE	PAYAMÉDICOS	UN TECHO PARA MI PAÍS
Inicial (Jardín, Preescolar)				
Primario Incompleto				
Primario Completo				
Secundario Incompleto				
Secundario Completo		1	1	2
Superior no universitario incompleto	1	2	2	1
Superior no universitario Completo			1	
Universitario Incompleto	5	7	5	8
Universitario Completo	2	2	3	1
Post Universitario Completo	4			
	ORGANIZACIÓN			
TRABAJO REMUNERADO ECONOMICAMENTE (pregunta nº5)	EL PORTAL DE BELÉN	GREENPEACE	PAYAMÉDICOS	UN TECHO PARA MI PAÍS
SI	7	9	6	6
NO	5	3	6	6
	ORGANIZACIÓN			
TIPO DE TRABAJO	EL PORTAL DE BELÉN	GREENPEACE	PAYAMÉDICOS	UN TECHO PARA MI PAÍS
Obrero o empleado	3	7	4	3
Patrón o jefe	1			1
Trabajador por cuenta propia	2		1	1
Trabajador familiar	1	2	1	1

Cuestionario Perfil Motivacional Parte 2A y 2B

CUESTIONARIO PARTE 2A Y 2B EL PORTAL DE BELÉN

PARTE 2 A TAREA VOLUNTARIA/AUTONOMIA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	1	2	6	3	1
	2	2	4	5	1
	4	6	4	1	1
	TOTAL	10	20	16	10

PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
3	4	5	3	
5	3	6	3	
TOTAL	7	11	6	

INICIATIVA	PREGUNTA	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	6		4	6	2
	TOTAL		4	6	2

MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	2	5	5	
	9	8	4		
	10	5	6		1
	TOTAL	15	19	10	4

PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
8	3	5	4	

RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	11	7	4	1	
	12	2	1	7	2
	TOTAL	9	5	8	2

PARTE 2 B TAREA REMUNERADA ECONÓMICAMENTE

PARTE 2 B TAREA REMUNERADA ECONÓMICAMENTE/AUTONOMIA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	1	5	2		
	2	3	2	1	1
	4	4	2		1
	TOTAL	16	10	5	3

PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
3		2	3	2
5	1	2	1	2
TOTAL	1	4	4	4

INICIATIVA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	6		3	2	2
	TOTAL		3	2	2

MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	1	2	2	2
	9	4	3		
	10	2	3	1	1
	TOTAL	7	8	9	4

PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
8	1	6		

RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	11	1	2	4	
	12	1	2	4	
	TOTAL	2	4	8	

CUESTIONARIO PARTE 2A Y 2B GREENPEACE

PARTE 2 A TAREA VOLUNTARIA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
AUTONOMIA	1	5	4	2	1
	2	1	3	5	3
	4		4	8	
TOTAL		6	12	25	17

PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
3	4	7		1
5	9	3		
TOTAL				

INICIATIVA	PREGUNTA	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	6		2	5	5
TOTAL			2	5	5

MONOTONIA/REPETITIVO	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	1	6	5	
	9	9	3		
	10	5	7		
TOTAL		16	16	12	5

PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
8	5	7		1

RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	11	7	4	1	
	12		5	5	2
TOTAL		7	9	6	2

PARTE 2 B TAREA REMUNERADA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
AUTONOMIA	1	5	3		1
	2	2	6	2	
	4	3	2	3	1
TOTAL		11	22	6	7

PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
3	1			8
5	4	1		3
TOTAL				1

INICIATIVA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	6	1		5	3
TOTAL		1		5	3

MONOTONIA/REPETITIVO	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	2	2	3	3
	9	5	2	2	
	10	1	2	6	
TOTAL		9	8	15	6

PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
8	3	4		2

RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	11	3	2	2	2
	12	3	2	2	2
TOTAL		6	4	4	4

CUESTIONARIO PARTE 2A Y 2B PAYAMÉDICOS

PARTE 2 A TAREA VOLUNTARIA										
	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
AUTONOMIA	1	2	1	4	5	3	3		4	5
	2	6	4		2	5	2	3	4	3
	4	4	7	1		TOTAL				
TOTAL		20	20	8	12					
INICIATIVA										
	PREGUNTA Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO					
	6	1	2	5	4					
TOTAL		1	2	5	4					
MONOTONIA/REPETITIVIDAD										
	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	1	3	5	3	8	5	6		1
	9	12								
	10	7	5							
TOTAL		21	8	11	8					
RETROALIMENTACION										
	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO					
	11	3	5	2	2					
	12		4	2	6					
TOTAL		3	9	4	8					
PARTE 2 B TAREA REMUNERADA										
	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
AUTONOMIA	1	2	1	3		3	1	2	1	2
	2	4	1	1		5	3	1	1	1
	4	1	3	1	1	TOTAL				
TOTAL		10	7	8	5					
INICIATIVA										
	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO					
	6	1		3	2					
TOTAL		1		3	2					
MONOTONIA/REPETITIVIDAD										
	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO
	7	1		3	2	8	3	1	1	1
	9	5	1							
	10	2	2	2						
TOTAL		9	4	6	5					
RETROALIMENTACION										
	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO					
	11	2	1	2	1					
	12		3	3						
TOTAL		2	4	5	1					

CUESTIONARIO PARTE 2A Y 2B UN TECHO PARA MI PAÍS

PARTE 2 A TAREA VOLUNTARIA						PARTE 2 B TAREA REMUNERADA						
	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO		PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
AUTONOMIA	1	2	5	4	1	AUTONOMIA	3	1	3	4	4	
	2	1	6	5			5	1	4	7		
	4	7	2	3			TOTAL					
	5	1	4	7								
	TOTAL	15	28	26	3							
INICIATIVA	PREGUNTA Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	INICIATIVA	PREGUNTA Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	6		1	5	6		6		1	5	6	
TOTAL		1	5	6		TOTAL		1	5	6		
MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	7	1	6	3	2		8	1	6	4	1	
	9	12										
	10	5	5	1	1							
TOTAL	19	15	8	4		TOTAL						
RETROALIMENTACION	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	RETROALIMENTACION	PREGUNTAS Nº	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	11	3	4	3	2		11	3	4	3	2	
	12		5	4	3		12		5	4	3	
TOTAL	3	9	7	5		TOTAL	3	9	7	5		
PARTE 2 B TAREA REMUNERADA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	PARTE 2 B TAREA REMUNERADA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	AUTONOMIA	1	1	4	1		AUTONOMIA	3	1	2	2	1
	2	1	2	2	1		5	1	3	2		
	4	3	1	1	1		TOTAL					
TOTAL	6	11	8	5		TOTAL						
INICIATIVA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	INICIATIVA	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	6	2	1	2	1		6	2	1	2	1	
TOTAL	2	1	2	1		TOTAL	2	1	2	1		
MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	MONOTONIA/REPETITIVIDAD	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	7		3	2	1		8	2	3	1		
	9	2	4									
	10		1	3	2							
TOTAL	4	11	6	3		TOTAL	4	11	6	3		
RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	RETROALIMENTACION	PREGUNTAS	NO ES CIERTO	ES UN POCO CIERTO	ES BASTANTE CIERTO	ES MUY CIERTO	
	11	1	3	2			11	1	3	2		
	12	2	3		1		12	2	3		1	
TOTAL	3	6	2	1		TOTAL	3	6	2	1		

COMPARACIÓN DE DATOS TAREA VOLUNTARIA PARTE 2A				
AUTONOMIA	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
AUTONOMA	46%	70%	44%	30%
POCO AUTONOMA	54%	30%	56%	60%
INICIATIVA	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
MAS INICIATIVA	67%	83%	83%	92%
MENOS INICIATIVA	33%	17%	17%	8%
MONOTONIA/REPETITIVIDAD	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
MONOTONA/REPETITIVA	29%	34%	26%	26%
MENOS MONOTONA/REPETITIVA	71%	66%	54%	54%
RETROALIMENTACIÓN	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
MAS RETROALIMENTACIÓN	8%	33%	50%	50%
MENOS RETROALIMENTACIÓN	97%	67%	50%	50%
COMPARACIÓN DE DATOS TAREA REMUNERADA PARTE 2B				
AUTONOMIA	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
NO ES CIERTO	16	11	10	6
ES UN POCO CIERTO	10	22	7	11
ES BASTANTE CIERTO	5	6	8	8
ES MUY CIERTO	3	7	5	5
INICIATIVA	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
NO ES CIERTO		1	1	2
ES UN POCO CIERTO	3			1
ES BASTANTE CIERTO	2	5	3	2
ES MUY CIERTO	2	3	2	1
MONOTONIA/REPETITIVIDAD	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
NO ES CIERTO	7	9	9	4
ES UN POCO CIERTO	8	8	4	11
ES BASTANTE CIERTO	9	15	6	6
ES MUY CIERTO	4	6	5	3
RETROALIMENTACIÓN	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
NO ES CIERTO	2	6	2	3
ES UN POCO CIERTO	4	4	4	6
ES BASTANTE CIERTO	8	4	5	2
ES MUY CIERTO		4	1	1

Entrevistas en profundidad y encuestas: TIPO MOTIVACIONAL

EL PORTAL DE BELÉN	SE PRESENTA	NO SE PRESENTA
PERTENENCIA	4	8
CONFIRMACIÓN	4	8
AUTOESTIMA	5	7
ALTRUISMO Y VOC. DE SERV.	8	4
SOLIDARIDAD	4	8
CONV. ETICAS Y RELIGIOSAS	8	4
INTERÉS PROFESIONAL	7	5
HABILIDADES Y RESP.	7	5
SOCIABILIDAD	3	9

GREENPEACE	SE PRESENTA	NO SE PRESENTA
PERTENENCIA	7	5
CONFIRMACIÓN	8	4
AUTOESTIMA	9	3
ALTRUISMO Y VOC. DE SERV.	9	3
SOLIDARIDAD	1	11
CONV. ETICAS Y RELIGIOSAS	1	11
INTERÉS PROFESIONAL	5	7
HABILIDADES Y RESP.	6	5
SOCIABILIDAD	9	3

PAYAMEDICOS	SE PRESENTA	NO SE PRESENTA
PERTENENCIA	10	2
CONFIRMACIÓN	8	4
AUTOESTIMA	8	4
ALTRUISMO Y VOC. DE SERV.	12	0
SOLIDARIDAD	8	4
CONV. ETICAS Y RELIGIOSAS	1	11
INTERÉS PROFESIONAL	11	1
HABILIDADES Y RESP.	8	4
SOCIABILIDAD	10	2

UN TECHO PARA MI PAÍS	SE PRESENTA	NO SE PRESENTA
PERTENENCIA	9	3
CONFIRMACIÓN	7	5
AUTOESTIMA	8	4
ALTRUISMO Y VOC. DE SERV.	5	7
SOLIDARIDAD	11	1
CONV. ETICAS Y RELIGIOSAS	3	9
INTERÉS PROFESIONAL	9	3
HABILIDADES Y RESP.	8	4
SOCIABILIDAD	12	

PORCENTAJES				
	EL PORTAL DE BELEN	GREENPEACE	PAYAMEDICOS	UN TECHO PARA MI PAIS
PERTENENCIA	33%	59%	83%	75%
CONFIRMACIÓN	33%	67%	67%	58%
AUTOESTIMA	42%	75%	67%	67%
ALTRUISMO Y VOC. DE SERV.	67%	75%	100%	42%
SOLIDARIDAD	33%	8%	67%	92%
CONV. ETICAS Y RELIGIOSAS	67%	8%	25%	25%
INTERÉS PROFESIONAL	59%	42%	92%	75%
HABILIDADES Y RESP.	59%	50%	67%	67%
SOCIABILIDAD	25%	75%	83%	100%

Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

Este formulario estará completo sólo si se acompaña de la presentación de un resumen en castellano y un abstract en inglés del TFG

El mismo deberá incorporarse a las versiones impresas del TFG, previa aprobación del resumen en castellano por parte de la CAE evaluadora.

Recomendaciones para la generación del "resumen" o "abstract" (inglés)

“Constituye una anticipación condensada del problema que se desarrollará en forma más extensa en el trabajo escrito. Su objetivo es orientar al lector a identificar el contenido básico del texto en forma rápida y a determinar su relevancia. Su extensión varía entre 150/350 palabras. Incluye en forma clara y breve: los objetivos y alcances del estudio, los procedimientos básicos, los contenidos y los resultados. Escrito en un solo párrafo, en tercera persona, contiene únicamente ideas centrales; no tiene citas, abreviaturas, ni referencias bibliográficas. En general el autor debe asegurar que el resumen refleje correctamente el propósito y el contenido, sin incluir información que no esté presente en el cuerpo del escrito.

Debe ser conciso y específico”. Deberá contener seis palabras clave.

Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	Dürks, Tania Evelin
E-mail:	taniadurks@hotmail.com
Título de grado que obtiene:	Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	El Perfil Motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales
Título del TFG en inglés	The Motivational Profile of volunteers in Nongovernmental Organizations
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	Proyecto de Investigación Aplicada
Integrantes de la CAE	Ortiz Alvaro- Rosso Verónica
Fecha de último coloquio con la CAE	11/05/2012
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	El Perfil Motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales.pdf

Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis (marcar con una cruz lo que corresponda).

Autorización de Publicación electrónica:

- Si, inmediatamente
- Si, después de doce meses
- No autorizo

Firma del alumno