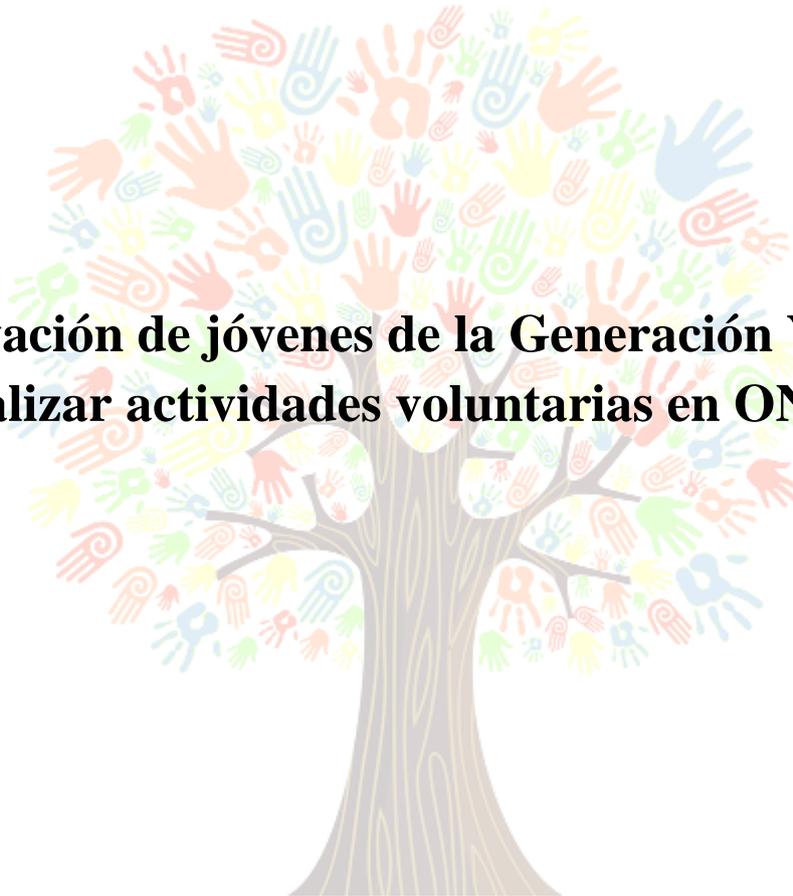


UNIVERSIDAD SIGLO 21

TFG

LIC. en Gestión de Recursos Humanos

**Motivación de jóvenes de la Generación Y para
realizar actividades voluntarias en ONGs**



BARAVALLE, Lourdes

2016

AGRADECIMIENTOS

GRACIAS

A mi familia, por su paciencia y apoyo incondicional desde el principio.

A mis amigos y compañeros con los que hemos recorrido este largo camino.

A Alelí Ortiz, por su acompañamiento en esta etapa de ser tesista.

RESUMEN

En el presente TFG se desarrolló una investigación exploratoria, con el objetivo de analizar existencia de motivación trascendental en jóvenes de la Generación Y, y la identificación de factores motivacionales para la atracción y retención de estos como voluntarios. Para esto se utilizó un cuestionario, con preguntas abiertas y cerradas, que fue aplicado de manera online. Se utilizó una muestra de 73 sujetos, de 18 a 30 años, que son estudiantes de nivel superior o recibidos, con un máximo de 3 años, y que hayan realizado actividades de voluntariado en ONGs de la ciudad de Córdoba.

Como resultado principal se observó que todos los sujetos, en menor o mayor medida, presentaban motivación trascendental al momento de evaluar los motivos que lo llevaron a realizar el voluntariado. En un análisis más minucioso, se detectó que en los hombres la motivación trascendental aparece fuertemente después de los 26 años, mientras que en las mujeres después de los 22 años.

Por otro lado, aunque la mayoría participa en ONG con fines sociales, se observó que los hombres poseen una tendencia a asociarse con ONG relacionadas a la pobreza y las mujeres a las ONG con fines relacionadas a la infancia.

Finalmente, se obtuvo un perfil evolutivo de los sujetos, donde los de 18 y 21 años, especialmente las mujeres, presentaron como motivación principal la diversión y la posibilidad de hacer amigos. Entre los 22 y 25 años aparecieron como factores motivacionales destacados la posibilidad de experiencia laboral en el campo de la profesión que estudiaban. Y finalmente, entre los sujetos mayores de 26 años manifestaron como impulsores de acción para realizar voluntariados motivos puramente trascendentales y orientados a los otros.

Palabras Claves: ONG – Motivación – Trascendencia – Perfil Evolutivo – Factores de Atracción y Retención - Voluntario

ABSTRACT

The following final project has been developed through an exploratory research with the objective of analyzing the existence of transcendental motivation in young people of Y Generation and the identification of the motivational factors for the attraction and retention of these people as volunteers. In order to achieve this, we utilized an online questionnaire with open and closed questions to a sample of 73 individuals between 18 and 30 years old. These are university students or graduates for a maximum of three years, and who had previously volunteer in a non-profit organization from Cordoba.

As a main result, it was observed that all subjects, some more than others, displayed transcendental motivation while evaluating the reasons that push them to volunteer. In a detailed analysis, it was detected that men displayed stronger transcendental motivation after the age of 26, while women after the age of 22.

On the other hand, even though most of the individuals volunteer in non-profit organizations for social reasons, we observed that men have a tendency to get involved with organizations that focused on poverty, while women with organizations focused on childhood.

Finally, we obtained an evolutionary profile of the individuals, where the ones between 18 and 21 years old, especially women, displayed as principal motivational factors fun, and the opportunity to socialize and make friends. For the individuals between 22 and 25 years old, the main motivational factors were related with professional exposure in their field of study. For the individuals older than 26, the main motivational factors were transcendental and oriented to helping others.

Key words: Non-Profit Organization – Motivation – Transcendental - Evolutionary Profile, Attraction and Retention Factors - Volunteer

ÍNDICE

Contenido

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
1. INTRODUCCIÓN	8
2. ANTECEDENTES.....	9
3. JUSTIFICACIÓN	11
4. OBJETIVOS	13
4.1. OBJETIVO GENERAL:.....	13
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
5. MARCO TEÓRICO.....	14
5.1. Caracterización de la Generación Y.	14
5.2. Evolución del concepto de Motivación.....	18
5.3. Nuevos paradigmas motivacionales	20
5.3.1. Victor Frankl, en busca de sentido.....	21
5.3.2. Pérez López	25
5.4. ONG.....	35
5.4.1. Organizaciones sin fines de lucro	35
5.4.2. Motivación y voluntariado	36
6. METODOLOGÍA	38
6.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	38
6.2. Método.....	38
6.3. Instrumentos	38
6.4. Muestreo y Muestra	39
6.4.1. Criterios muestrales:	39
6.5. Operacionalización de Variables	40
6.6. Estrategia de Análisis de Datos	42
6.7. Gantt Metodológico	43
7. ANÁLISIS DE DATOS	44
8. CONCLUSIONES	69
9. REFLEXIONES FINALES	75
10. BIBLIOGRAFÍA.....	77

10.1.	Documentos Impresos.....	77
10.2.	Documentos Digitales.....	78
11.	ANEXOS.....	81
11.1.	Anexo I: Modelo de Cuestionario.....	81
11.2.	Anexo II: Sistematización de datos.....	88
11.3.	Anexo III: formulario de Autorización de Publicación y Difusión.....	112
	Ilustración 1: Operación de la Libertad (Fuente: Eaboración propia, en base a Velaz Rivas, 1996).....	30
	Grafico 1: Distribución Etaria de la Muestra (Fuente: Elaboración Propia).....	44
	Grafico 2: Situación Laboral Actual de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia).....	46
	Grafico 3: Antigüedad en la ONG y Cant. de hs. semanales de participación (Fuente: Elaboración Propia).....	48
	Tabla 1: Comparación entre Generación X e Y (Fuente: Elaboración propia en base a Boschman, 2008).....	16
	Tabla 2: Ficha Técnica Metodológica (Fuente: Elaboración Propia).....	39
	Tabla 3: Grado Educativo Alcanzado (Fuente: Elaboración Propia).....	45
	Tabla 4: Clasificación de las Carreras de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia).....	45
	Tabla 5: Antigüedad en la ONG de los Voluntarios (Fuente: Elaboración Propia).....	47
	Tabla 6: Clasificación de la ONG (Fuente: Elaboración Propia).....	51
	Tabla 7: Análisis porcentual por motivo seleccionado (Fuente: Elaboración Propia).....	52
	Tabla 8: Prevalencia Porcentual por Motivo y por Sexo (Fuente: Elaboración Propia).....	55
	Tabla 9: Prevalencia Porcentual por Motivo y por Edad (Fuente: Elaboración Propia).....	56
	Tabla 10: Cant. de Motivos Trascendentales por Sexo y Edad (Fuente: Elaboración Propia).....	57
	Tabla 11: Cant. de Motivos Trascendentales de acuerdo a los fines de la ONG (Fuente: Elaboración Propia).....	58
	Tabla 12: Distribución de la Muestra en función del Sexo y el Fin de la ONG (Fuente: Elaboración Propia).....	59
	Tabla 13: Prevalencia de Motivos por Orden (Fuente: Elaboración Propia).....	60
	Tabla 14: Cant. de Motivos de Satisfacción Trascendentales de acuerdo al Sexo y Edad de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia).....	63
	Tabla 15: Motivos que incentivaron la actividad de voluntariado (Fuente: Elaboración Propia).....	63
	Tabla 16: Cant. de Motivos trascendentales que incentivaron la actividad de voluntariado de acuerdo al Sexo y la Edad (Fuente: Elaboración Propia).....	65
	Tabla 17: Motivos que incentivaron la actividad de voluntariado de acuerdo al Sexo y la Edad de los voluntarios (Fuente: Elaboración Propia).....	67

1.INTRODUCCIÓN

Desde que el hombre nace y se convierte en miembro de la sociedad, realiza diferentes actividades y tareas, y muchas veces nos preguntamos ¿Qué es lo que nos motiva a hacer algo? Una conducta está motivada cuando se dirige hacia una meta. El motivo es algo que impulsa a actuar, se presenta como una energía, una tendencia hacia una meta. No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas.

En función de esto es que desde principios del siglo XX la motivación ha sido foco de innumerables estudios e investigaciones, principalmente referidos a los ámbitos laborales y empresariales. Dentro del ámbito de las organizaciones, el término motivación tiene un peso sumamente importante, principalmente debido a que para la gestión de personal es imprescindible identificar y mantener la motivación laboral de sus recursos humanos para lograr los objetivos y niveles de productividad deseados.

Esta cuestión llevó a desarrollar la presente investigación, la cual se centra en identificar la motivación en el ámbito de un tipo específico de organizaciones: las organizaciones sin fines de lucro. En el presente trabajo se pretende descubrir y analizar cuáles son los factores que motivan a jóvenes estudiantes a trabajar voluntariamente en este tipo de organizaciones, en las cuales no reciben una contrapartida económica a cambio de sus labores. Al no estar presente el dinero como retribución, se buscará identificar cuáles son los motivos de los cuales estos jóvenes se ven beneficiados.

Para llevar a cabo nuestra investigación el estudio se centrará en jóvenes que se encuentren en proceso de formación de nivel superior, terciario y universitario, con no más de 3 años de recibidos, de 18 a 30 años, que hayan desarrollado

2. ANTECEDENTES

La motivación de voluntarios en organizaciones sin fines de lucro ha sido un tema ampliamente abordado. De acuerdo a Dávila de León (2002) quien realizó una investigación denominada “La Incidencia Diferencial De Los Factores Psicosociales En Distintos Tipos De Voluntariado”, en la cual participaron un total de 419 voluntarios de 29 ONG, y realizó la recolección de datos mediante cuestionarios, se identificó que existen diferencias significativas entre los voluntarios que desarrollaban diferentes tipos de actividades. Las principales diferencias se encuentran en las variables motivacionales, la oferta organizacional, como apoyo brindado, actividades desempeñadas, relaciones con pares y otros; y en las actitudes organizacionales, como satisfacción e implicación en la actividad.

Por su parte, León Jariego (2008) estudió la “Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales. Análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva”, donde trabajó con 459 voluntarios, de 81 ONG de la provincia de Huelva. En este caso, el autor detectó que los principales motivos que expresaban los voluntarios para participar de las ONG eran de carácter heterocentros, o sea, que demostraban interés en ayudar y colaborar con los otros; mientras que los menos frecuentes fueron los motivos autocentros, como la participación en voluntariados para encontrar trabajo, mejorar el CV o resolver problemas personales.

Otro estudio realizado sobre la motivación de voluntarios, fue el desarrollado por Yubero y Larrañaga (2002), en el cual intervinieron mediante cuestionarios a 199 sujetos, voluntarios y no voluntarios, estudiantes de nivel superior de trabajo social. En este estudio, encontraron que las características más valoradas por los sujetos voluntarios fueron la solidaridad, la participación social, la libertad y el hecho de que no era remunerado, teniendo como mayor motivación la posibilidad de ayudar a los demás. Finalmente, destacan que lo que define la conducta voluntaria es la solidaridad y el interés por el bienestar social.

En general los antecedentes remiten a las teorías de procesos tradicionales más conocidas, y no se han registrado estudios realizados en Argentina sobre la temática. A partir de esto, y considerando como pertinente para el análisis del involucramiento como voluntarios de los Jóvenes pertenecientes a la Generación Y, se decidió estudiar la

motivación de los mismos desde una mirada trascendental, o sea, basada en la búsqueda del sentido de vida a partir de motivos orientados al otro.

3.JUSTIFICACIÓN

Desde inicios del Siglo XIX se comenzó a comprender la importancia que tiene la motivación de los recursos humanos dentro las organizaciones y el impacto que éste concepto tiene en el nivel de productividad y rendimiento. Un fiel reflejo de esta afirmación es la Escuela de Relaciones Humanas impulsada por Elton Mayo. En ésta, se plantea que los trabajadores no realizan su labor solo por qué pretenden recibir a cambio una contrapartida económica sino que hay una serie de factores psicológicos y comportamentales que deben tenerse en cuenta y que impactan en su desempeño.

Para que las organizaciones alcancen sus objetivos es fundamental que las personas que la integren se encuentren motivadas para desempeñar sus tareas. Si éstas pretenden que sus colaboradores, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su entusiasmo y entrega personal, tienen que conseguir integrar los objetivos organizacionales con los objetivos individuales de cada trabajador. Tal como afirman las teorías centradas en el establecimiento de metas, un individuo desarrolla metas que van a guiar su camino y lo van a impulsar a alcanzar los resultados deseados.

A partir de esto, surge la pregunta ¿Cómo empresas sin fines de lucro y que requieren personal, se constituyen como una oferta atractiva en el mercado de los jóvenes? La importancia de esta pregunta radica en que las organizaciones sin fines de lucro generalmente operan con el propósito de resolver un problema en la sociedad y generar un impacto social positivo. Éstas muchas veces tienen escasez de recursos, y por ende no poseen un motor económico de atracción para la participación de sus integrantes. A partir de esto, se pretende encontrar una posible explicación que colabore en la resolución de este obstáculo, buscando encontrar aquellos factores que motivan a los Jóvenes de la Generación Y a participar de las ONG.

Como se puede observar a lo largo de los antecedentes, el tema en cuestión ha sido ampliamente abordado y en la mayoría de los casos ha sido en España, el abordaje es principalmente desde las teorías motivacionales de proceso. Con el fin de innovar en el presente trabajo y entendiendo, como plantea Tavazza (1995), que la característica fundamental del voluntariado es transformarse para adaptarse a las exigencias y necesidades de la sociedad, se pretende abordar la temática del voluntariado desde la participación de Jóvenes pertenecientes a la Generación Y, observando la motivación

que los impulsa a pertenecer desde la perspectiva de los paradigmas motivacionales modernos, que se basan en los motivos trascendentes, o sea, centrados en otros.

A partir de este planteo se decidió llevar a cabo un estudio descriptivo, abordando el análisis desde las teorías de la Motivación trascendental, con la finalidad de dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores motivacionales que impulsan a jóvenes estudiantes de nivel superior y recién recibidos, de 18 a 30 años, a realizar labores voluntarias en ONGs?

4.OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL:

Identificar los factores motivacionales que atraen a los jóvenes de 18 a 30 años, residentes de la ciudad de Córdoba, al desarrollo de voluntariados, para contribuir a la gestión de Recursos Humanos en las ONG de la Ciudad de Córdoba.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la presencia de motivación trascendental como motor para el desarrollo del voluntariado.
- Identificar qué factores motivacionales se presentan de manera diferenciada en los jóvenes voluntarios en función del sexo y la edad.
- Identificar la prevalencia de los factores motivacionales en función del tipo de actividad que desarrollan las ONG.
- Identificar qué factores motivacionales puede utilizar las ONG para atraer y retener a los jóvenes como voluntarios.

5.MARCO TEÓRICO

Para poder dar cuenta de cuál es la motivación y las expectativas de los jóvenes para realizar actividades voluntarias en Organizaciones sin Fines de Lucro se han seleccionado una serie de conceptos y autores que guiarán el presente trabajo de investigación.

Considerando que el trabajo tiene como objetivo centrarse en jóvenes de entre 18 y 30 años, es importante poder observar los rasgos generacionales, y estos sujetos pertenecen a la denominada Generación Y, por lo cual será significativo profundizar en las características de estos sujetos para luego identificar, desde teorías contemporáneas de la motivación, aquellos factores que puedan ser relevantes en su accionar.

5.1. Caracterización de la Generación Y.

Como se ha mencionado, el presente trabajo final de grado se centra en jóvenes de entre 18 y 30 años. También, se ha mencionado que uno de los factores importantes a tener en cuenta es la cuestión de la generación a la que estos jóvenes pertenecen, ya que el entorno y la sociedad cambian y evolucionan constantemente, y en este proceso también lo hacen los comportamientos, intereses, modas y todo aquello que puede influir en la motivación de alguien para realizar determinada acción. Ante esto, surge como importante describir la generación Y, siendo esta, la generación de la que forman parte los jóvenes de interés del presente estudio.

La Generación Y comprende a los jóvenes nacidos entre 1979 y 1994. A diferencia de la generación anterior, la X, las personas que forman parte de ésta, según lo plantean Mondy Wayne y Robert Noe (2005), desean un trabajo que sea entretenido y gratificante, necesitan de empleos que concuerden con sus intereses personales, están dispuestos a enfrentar grandes retos y nuevos desafíos y como son jóvenes que han crecido en la era digital, cuentan con la tecnología como respaldo. Se interesan mucho por el trabajo en equipo así como el liderazgo, y son conscientes del potencial que poseen. Es importante tener en cuenta que no son talentos fáciles de retener porque aunque estén conformes con su trabajo, van por más y siguen en la búsqueda permanente.

Según Boschma y Goren (2006) la generación Y está compuesta por jóvenes leales que buscan constantemente establecer lazos, relaciones sociales y contactos verdaderos; la amistad y la familia juegan un rol sumamente importante en sus vidas. A raíz de esto Tapscott, citado en Gonzalez (2001), plantea que la Generación Y busca permanentemente la libertad para disfrutar de la vida personal y laboral estableciendo un equilibrio entre ambas, ya que ellos no viven para el trabajo.

Sin embargo, a la hora de realizar una búsqueda laboral, este grupo tiene en cuenta los desafíos que les ofrezca la labor en cuestión y además, que les permita balancear su vida, porque no consideran que el trabajo represente un valor más importante que el de la posibilidad de tener una vida personal (Cuesta, Ibañez, Tagliabue y Zanfaro, 2009).

Se trata de una generación que a la hora de ingresar a un trabajo tiene en cuenta una serie de factores, que son señalados por Mondy Wayne y Robert Noe (2005):

- **Contexto:** Este factor está relacionado con un buen ambiente de trabajo, un ambiente informal, relaciones personales descontracturadas, una empresa comprometida con la comunidad, jefes comprensivos, líderes a los que puedan admirar profesional y personalmente.
- **Proyectos desafiantes.** Para los jóvenes de la generación Y les es importante tener claro qué valor aportan, dónde y cómo.
- **Oportunidades de desarrollo y crecimiento:** Este factor está relacionado con el aprendizaje y la experimentación, como también la necesidad de coaching y el feedback permanente.
- **Compensación:** Los jóvenes de la generación Y valoran no solamente el dinero, sino también otros beneficios como por ejemplo la demostración de valores.

Boschma (2008) establece que los jóvenes pertenecientes a esta generación se caracterizan por tener autoconfianza y una gran potencialidad para conquistar el futuro; y más allá de que conviven con generaciones anteriores, cuya experiencia es en general mayor, parecen estar más abiertos a captar el mundo; y para ellos el problema no es si están o no preparados para enfrentar el mundo, sino que el eje del conflicto radica en si las generaciones anteriores están preparados para recibirlos a ellos en los diferentes ámbitos de la vida.

Continuando con Boschma (2008), este señala algunos prejuicios y percepción de realidad que sostienen los jóvenes de la Generación Y:

La realidad que observa la Generación X	La realidad que observa la Generación Y
Creen que los jóvenes son superficiales e indiferentes.	Poseen intereses y se apasionan por cosas diferentes a generaciones previas.
Las generaciones previas se sienten aturdidos por la avalancha de información sin poder contenerla.	Los jóvenes se sienten cómodos y seguros en la sociedad de la información y la tecnología.
Aprenden de forma lineal, mediante patrones fijos.	El aprendizaje en este caso es lateral, usando la asociación de ideas como principal recurso.
Para hacer esperan las órdenes o explicaciones de otros superiores.	Les gusta investigar, descubrir e innovar en nuevas formas de hacer las cosas.
Los principales valores son la equidad y la estabilidad.	Sus principales valores son la justicia, lo auténtico y lo sincero.

Tabla 1: Comparación entre Generación X e Y (Fuente: Elaboración propia en base a Boschman, 2008)

Dychtwald y Morison (2007:8) establecen que “estos jóvenes aprenden muy rápidamente, se amoldan a cualquier situación, despliegan una enorme creatividad y son pensadores independientes”, lo que se complementa con lo sostenido por Sánchez (2013) quien afirma que la Generación Y está compuesta por individuos confiados, conectados y abiertos al cambio.

Según Singh, Bhandarker y Rai (2012) para que los jóvenes desarrollen un compromiso individual deben sentir que cuentan con el apoyo de la organización a la que pertenecen, que la misma se rija por valores de justicia y que existan expectativas compartidas. Es decir, deben sentir que la organización se encuentra en armonía brindándoles la posibilidad de ganar experiencia y generar satisfacción (Cuesta, 2014).

En resumen, resulta importante conocer las características de los jóvenes que conforman la muestra de análisis, principalmente por los cambios que se han desarrollado a lo largo de las generaciones, en relación al crecimiento profesional y a las motivaciones a la hora de asumir un compromiso laboral. De aquí, surge la utilidad de

definir ese concepto, y la implicancia que el mismo tiene a la hora de conocer los factores motivacionales.

Estos jóvenes se caracterizan por un fuerte hedonismo, o sea, su fin en cualquier ámbito de la vida es la búsqueda del placer. Y en esta búsqueda está impregnado el sentido de trascendencia, siendo ésta una dimensión del ser humano, de su desarrollo, de la realidad y de su relación con sí mismo. Y, de acuerdo a Villarini Jusino (2009), este sentido de trascendencia teñido del hedonismo se va a representar en conductas inteligentes como:

- *El experimentar e interpretar los asuntos y controversias humanas en una perspectiva espacio-temporal amplia y de larga duración.*
- *El tener, en consecuencia, flexibilidad y paciencia ante los mismos.*
- *La capacidad para afrontar y trascender el dolor.*
- *El actuar inspirado por visiones, un sentido de misión y valores.*
- *La negativa a causar daño al planeta y actuar en la perspectiva de las futuras generaciones.*
- *La tendencia a comprender las cosas en forma integrada y holística.*
- *La capacidad para romper esquemas mentales, hábitos y convenciones y actuar creativamente. (Villarini Jusino, 2009: 3)*

Esto muestra cómo, a pesar de ser valorados como indiferentes y superficiales, los jóvenes tienen un sentido de vida que supera al de generaciones previas, donde el otro (sea este un ser humano, un ser vivo o el planeta) cobra una relevancia significativa en su vida y su accionar; su pasión y placer se basan en hacer el bien y colaborar con un contexto superior a sí mismo.

5.2. Evolución del concepto de Motivación.

En esta sección del marco teórico resulta importante describir la evolución del concepto de motivación a través del tiempo y las diferentes escuelas, con la finalidad de dar un marco formal y enfocado al área de recursos humanos.

El concepto de motivación no es nuevo, de hecho se pueden encontrar registros desde Epicureo en la antigüedad, en el Siglo IV a.C. (González Collera, 2008) quien argumenta que los hombres están orientados a buscar el placer y evitar el displacer o el dolor. Desde entonces, el concepto ha ido evolucionado históricamente. Durante el Siglo XX, se presentaron algunos de los máximos desarrollos en teorías motivacionales, que de acuerdo a Velaz Rivas (1996) se inician con los aportes de la psicología y la concepción de que el hombre actuaba por impulsos o necesidad.

Posteriormente, surge la *Administración Científica del Trabajo*, con su principal representante Frederick Taylor. Si bien no definió estrictamente la motivación, esta corriente desarrolló una idea basada en que los operarios solo trabajaban para obtener una recompensa monetaria. De esta forma queda reducido el proceso decisorio de los operarios a una sola clase de decisión: “a determinado salario, tanto esfuerzo”. El taylorismo fue duramente criticado por la reducida visión que tenía del ser humano, pretendiendo hacer de la administración una ciencia, convencido de que la empresa es una máquina compuesta por piezas e ignorando la dimensión social del hombre y su capacidad de relacionarse con sus pares (Velaz Rivas, 1996; González Collera, 2008)

Finalmente, el surgimiento de la *Escuela de Relaciones Humanas* impulsada por Elton Mayo, significó uno de los avances más importantes en el campo de las organizaciones, ya que se descubrió la importancia de los factores psicológicos y sociales en el comportamiento de los trabajadores. Esta corriente identificó que el trabajador no se mueve solo por incentivos salariales, sino que también está motivado por la necesidad de reconocimiento de sus méritos y por la necesidad de pertenecer a un grupo. Además, plantea que el individualismo debe ser superado, ya que el comportamiento gira principalmente en torno al grupo social que rodea al individuo (González Collera, 2008).

En esta misma época surgen los aportes de Maslow en base a la pirámide y jerarquización de las necesidades y motivación, la teoría Bifactorial de Hersberg, basada en los factores higiénicos y no higiénicos, las teorías comportamentales como las de

McClelland de orientación a las metas, como algunas de las más significativas (González Collera, 2008; Velaz Rivas 1996).

Cada escuela que ha surgido fue reconociendo diferentes clases de factores que actúan como motivadores. La finalidad es descubrir cuáles son éstos en la sociedad joven actual y capitalizarlos a favor de las organizaciones a través del departamento de recursos humanos. De esta manera, se pueden obtener muchos beneficios, como mejoras en los procesos de selección, mejoras en el clima laboral y aumentos en el sentido de pertenencia de los jóvenes a estas estructuras organizacionales. Si llevamos este análisis al ámbito de las organizaciones sin fines de lucro, se podría decir que las mismas pueden beneficiarse conociendo qué acciones específicas de captación de jóvenes se pueden realizar a partir del conocimiento de los intereses de los mismos.

Cada autor y cada corriente teórica han definido el concepto de motivación de diferentes maneras en función de los factores que contemplaban. Sin embargo, autores como Federick Toates, quien perteneció a una rama conductista de investigación, ha presentado una definición de motivación más genérica y que atraviesa las diferentes corrientes, planteando que ésta es “la fuerza de la tendencia que promueve la conducta teniendo en cuenta no solo los factores internos si no también factores externos apropiados” (1989, cit. en Velaz Rivas, 1996, 21).

A partir de esta definición, se puede observar que en la motivación humana no sólo están presente factores internos o factores externos, sino que existe una conjugación de ambos que inducen al sujeto a accionar y actuar de una manera específica; es un estado interno del individuo que lo lleva a inclinarse hacia determinadas conductas para satisfacer un estado de necesidad. (Velaz Rivas 1996)

5.3. Nuevos paradigmas motivacionales

Una vez realizado esta breve introducción de la evolución del concepto de motivación, como fundamento del presente trabajo se tomarán los más recientes paradigmas motivacionales. Estos nuevos desarrollos teóricos toman elementos de las teorías clásicas de la motivación como el concepto de Maslow de las necesidades de trascendencia, hacia afuera del individuo, que lo llevan a salirse de sí mismo y considerar las personas que están a su alrededor, o sea, no se excluyen los desarrollos anteriores, sino que a partir de éstos se ha evolucionado a un nuevo modelo de observación de la motivación humana (González Collera, 2008). Se trata de un nuevo grupo de motivos que reconocen la motivación hacia los resultados de la acción.

Como principales referentes de estos modelos teóricos, se toma a Víctor Frankl, quien desarrolla su teoría en base a la búsqueda del sentido de vida, y Pérez López que plantea la motivación en base al objetivo o meta a alcanzar, extrínseca, intrínseca y trascendental.

Antes de explayar las teorías motivacionales que se centran en la trascendencia, es importante observar, de acuerdo a Villarini Jusino (2009) como se puede interpretar la trascendencia. De acuerdo a este autor, históricamente han existido cinco corrientes que plantean una interpretación diferenciada basada en la forma de experimentar la trascendencia, o sea, pueden mencionarse cinco formas de experimentar o vivir la misma:

- a) **Vivencias religiosas:** En este caso se plantea la percepción de uno mismo como parte de algo superior, de un orden universal y divino.
- b) **Fundación de la religión o la ética:** En este caso, el autor plantea que la experiencia de trascendencia surge a partir de la elaboración de generalizaciones dadas por las ciencias naturales. Se relaciona con el permanente, por un lado, con el proceso evolutivo de la naturaleza humana, y por el otro, con la evolución de la naturaleza física general del mundo.
- c) **Humanización en la modernidad:** En este caso, Villarini Jusino (2009) cita como teorías claves dentro de este movimiento a las de Karl Krause y Karl Marx, como variantes idealistas y materialistas respectivamente. El autor

plantea que en la modernidad se observa la trascendencia como parte de una “agenda histórica” que se trasmite de generación a generación, como parte del proceso histórico de construcción de la humanidad.

- d) **Forma concreta de humanidad:** Donde el ser humano se siente parte de una comunidad, compartiendo espacios geográficos, identidades, historia, bases culturales. Lo importante desde esta perspectiva es la colectividad y el sentido de conectividad entre sus miembros.
- e) **Psicologías Humanitarias:** A diferencia de las anteriores, esta perspectiva plantea una observación del sujeto sobre sí mismo, y como se construye a sí mismo desde la superación, mirándose inmerso en un contexto más amplio. La trascendencia se da cuando el sujeto puede sentirse parte activa de un sistema superior, siendo exponentes de este modelo la teoría de Frankl y Pérez López.

Villarini Jusino (2009) plantea que estas 5 perspectivas no son excluyentes entre ellas, y que históricamente se han combinado en diferentes épocas, culturas, religiones movimientos sociales y filosóficos. Sin embargo, el presente trabajo se centrará principalmente en esta última, buscando observar como los jóvenes que pertenecen a una generación con objetivos hedonistas como la Generación Y, buscan trascender a partir de la participación en el trabajo voluntario.

5.3.1. Victor Frankl, en busca de sentido

5.3.1.1. *La logoterapia y la voluntad de sentido*

Viktor Emil Frankl, fue el fundador de la tercera escuela de psicoterapia de Viena a la que denominó Logoterapia; aludiendo que dicho término hace referencia al significado, sentido y/o propósito. (Frankl, 1997; Frankl, 2003)

Resulta de gran importancia destacar que en la teoría de Frankl se pueden encontrar dos planos. Por un lado, una concepción antropológica, definida en principio como análisis existencial o Logo teoría, y por el otro la terapia propiamente dicha (Lazarte 1990). Esta última no se abordará en este trabajo dado que trata directamente acerca de sus técnicas psicoterapéuticas, por ende se centrará el estudio en el análisis de la concepción antropológica.

La logoterapia se centra en el significado de la existencia humana así como también en la búsqueda de dicho sentido por parte del hombre (Frankl, 2003). Según esta

escuela, la fuerza motivante del hombre es la lucha constante por encontrarle un sentido a su propia vida. Dicha búsqueda se considera como una fuerza primaria, ese sentido es único y específico en cada hombre, es él mismo el que debe encontrarlo, solo de este modo es posible que el hombre satisfaga su voluntad de sentido. Frankl (1991) plantea que el hombre necesita algo por lo cual vivir; y ese sentido o ese “algo” que busca el hombre, no es inventado por él sino que lo descubre en el transcurso de su vida.

Frankl (1991: 52) plantea en su libro “En busca del sentido”, que dicha búsqueda se presenta como una tarea de todo hombre y afirma: “El significado no se escoge, se descubre, no sale de dentro, viene de fuera”. Así es como hace referencia a la necesidad de buscar el sentido más allá del sujeto en sí mismo, de apuntar más allá, de volcarse al mundo, y esto es lo que el autor denomina *capacidad de auto trascendencia*. Y completa esta definición estableciendo que la conducta humana es realmente humana en la medida en que significa actuar en el mundo, y ese mundo en donde el individuo se trasciende a sí mismo es mundo lleno de razones y motivaciones para actuar, lleno de sentido, lleno de otros seres humanos y personas para amar.

Además define el concepto de voluntad de sentido, el cual plantea que: Todos los humanos poseen la capacidad de cuestionarse y descubrir las líneas directrices y motivos profundos de su existencia, el sentido es accesible solo al hombre pero no a todos si no a los que logran salir de sí mismos (Velaz Rivas, 1996).

5.3.1.2. El vacío existencial

Otro aporte significativo de este autor es el concepto de *vacío existencial*. Frankl (2003) plantea que en la actualidad, existe un sentimiento de vacío que surge como consecuencia de la falta de sentido en la vida.

Al principio de los tiempos el hombre perdió sus instintos animales básicos que le brindaban total seguridad, viéndose forzado de este modo a realizar elecciones. Sumado a esto se dio otra pérdida, la de las tradiciones. El hombre hoy por hoy carece de un instinto al igual que de tradiciones que le indiquen cómo actuar o qué es lo que debe hacer. En su lugar, muchas personas optan por el conformismo, hacer lo que otras personas hacen o el totalitarismo, hacer lo que otras personas quieren que haga. Es por esto que las decisiones son responsabilidad del sujeto que actúa lo cual lo hace enfrentarse consigo mismo porque va a ser él quien responda por su accionar (Frankl, 1991).

Este vacío existencial se manifiesta en la sociedad moderna sobre todo en el estado de aburrimiento, donde se pone en evidencia ese vacío interno, y sucede que cuando las personas tienen tiempo de hacer lo que realmente quieren parece como si no quisieran hacer nada (Frankl, 1997). Esto está íntimamente ligado con lo que el autor denominó “neurosis de domingo”, que es la sensación de la persona cuando ha finalizado las actividades de la semana y se enfrenta con su peor enemigo: consigo mismo.

Frankl afirmó que se pretende llenar esos vacíos con cosas que producen algo de satisfacción generando de este modo círculos viciosos, que llevan a que no importa lo que hagamos nunca nada será suficiente. Esta afirmación hoy en día parece tener sentido, especialmente en los jóvenes, ya que cada día, por ejemplo, son más los artefactos electrónicos que alejan a las personas de ese momento tan necesario y hasta en algunas ocasiones un tanto angustiante que genera el enfrentarse consigo mismo y la inevitable pregunta por el sentido de la existencia humana. (Frankl, 2003)

Cabe tener en cuenta que lo que verdaderamente importa no es el sentido de la vida en términos generales, sino el significado concreto de la vida para cada individuo en un momento determinado. Toda situación cotidiana representa un reto para el hombre y le plantea un problema que él debe solucionar (Alex Patakkos, 2009).

5.3.1.3. *Libertad y auto distanciamiento*

De aquí surge otro concepto que es importante destacar de la teoría de Frankl que es el de *libertad*, concepto íntimamente ligado con la noción de *responsabilidad*. Esto significa que a cada hombre se le pregunta por la vida y solamente va a poder responder a la vida respondiendo por su propia vida, es decir, siendo responsable de la misma, por lo tanto, la esencia de la existencia humana está en la capacidad del hombre de ser responsable (Frankl, 1991). El autor afirma que “Uno se hace responsable ante sí mismo y ante los demás de sus propias elecciones y del desarrollo concreto de las mismas” (Lazarte, 1990, 24).

Se trata de una verdadera libertad de la persona relacionada con sus valores superiores. La persona puede decidir libremente sobre su vida gracias a una capacidad que lo hace hombre y lo distingue de los demás seres vivos: el *auto distanciamiento*. Esto es la capacidad de poner distancia de las situaciones externas, de poner distancia con el mundo y consigo mismo (Frankl 1995/1996). Frankl (1996) establece que el ser humano trae consigo un equipo biológico, pertenece a una sociedad y está inserto en

una cultura, pero que por encima de todo esto existe la posibilidad de la libre elección y esto contribuye para que él mismo le encuentre un sentido a su propia vida.

Al declarar que el hombre es una criatura responsable y que debe aprender el sentido de su vida, como se ha mencionado anteriormente, el sentido de la existencia humana debe encontrarse en el mundo y no dentro del ser humano como si fuera un sistema cerrado. En fin, el hombre va alcanzar la autorrealización cuando la considere como un efecto secundario de la trascendencia y no un fin en sí misma (Frankl, 1991).

El sentido de la vida cambia constantemente pero nunca cesa. De acuerdo con la logoterapia se puede descubrir ese sentido de tres modos distintos: realizando una acción, teniendo principios como el amor y mediante el sufrimiento (Frankl, 1991).

En conclusión todos tienen la capacidad de encontrarle un sentido a cualquier situación. Si se intenta hacer esto, se está tomando el camino correcto para tener una vida con sentido. Vale tener en cuenta que una vida con sentido incluye también un trabajo con sentido. La transformación del trabajo en el siglo 21 es una llamada a la humanidad, una nueva conciencia que pide que el ser humano haga algo más que encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se trata de implicar el espíritu humano en el trabajo, sea cual sea el trabajo que se realice y de este modo lograr humanizarlo (Patakkos, 2009).

Según Patakkos (2009: pag. 29) del trabajo de Frankl se desprenden una serie de principios que son considerados de gran importancia para la realización del presente trabajo, estos son:

- *Somos libres de escoger nuestra actitud frente a los que nos sucede.*
- *Podemos cristalizar nuestra voluntad de sentido comprometiéndonos conscientemente con nuestros valores y persiguiendo objetivos con sentido.*
- *Podemos encontrar sentido a todos los momentos de nuestra vida.*
- *Podemos aprender a detectar cuando actuamos en contra de nosotros mismos.*
- *Podemos observar desde la distancia para tener una comprensión profunda y reírnos de nosotros mismos.*

- *Podemos cambiar nuestro centro de atención a la hora de enfrentarnos a situaciones difíciles*
- *Podemos superar nuestros propios límites y hacer aportes importantes al mundo.*

Siguiendo el mismo autor, estos principios que están presentes constantemente en la vida del ser humano, además de relacionarse con las nociones de libertad y sentido, permiten conectar la propia vida y la vida de las personas que lo rodean.

5.3.2. Pérez López

Pérez López (cit. en Velaz Rivas, 1996) establece que las personas siempre actúan de cara a unos fines, por algo que consideran bueno o deseable para ellos. Cabe tener en cuenta que según Pérez López, estos fines pueden ser variados e incluso entrar en conflicto dentro de una misma persona y es por esto que hay una relación de subordinación entre los mismos. Así es como la motivación, según el autor, es el impulso que empuja actuar, que da la fuerza para alcanzar esos fines y los motivos son los objetivos que atraen.

De acuerdo a Velaz Rivas (1996) Pérez López se preocupó por los resultados de la acción. Este autor considera a la misma como una interacción, como un proceso de intercambio con el entorno en donde la persona trata de mejorar con su intervención una situación que considera problemática. Y afirma “lo que realmente interesa del entorno son las personas que lo componen” (Pérez López, citado por Velaz Rivas, 1996: 261). Por ende es importante medir cómo influyen las acciones de los demás y cómo reaccionan ante ellas. Esta influencia será relevante siempre y cuando repercuta en la manera de comportarse, es decir, si introduce cambios capaces de modificar sus reacciones futuras. Si esto efectivamente sucede se establece que hubo aprendizaje. El mismo es definido como “cualquier cambio que ocurra en los agentes como consecuencia de la ejecución del proceso de interacción, siempre que dicho cambio sea significativo para la explicación de futuras interacciones”. (Perez Lopez, citado en Velaz Rivas, 1996: 261)

Así es como la acción puede producir tres resultados distintos que derivan de los tres tipos de motivos que definió este autor: (Perez Lopez, citado en Velaz Rivas 1996)

- **Motivos extrínsecos:** Se relacionan con las necesidades materiales, es decir, con las recompensas o castigos con que el entorno responde a la acción del individuo. Lo que el individuo espera recibir a cambio de la acción → Resultados extrínsecos: Son productos de la interacción en sí misma.,

- **Motivos intrínsecos:** Aluden a necesidades cognoscitivas, a la satisfacción de necesidades a partir de los resultados directos de la acción que el sujeto realiza → Resultados internos: se producen en el aprendizaje del sujeto que actúa.

- **Motivos trascendentes:** Se refieren a necesidades afectivas, a las consecuencias que la acción puede tener para otras personas independientemente del resultado inmediato para quien la realiza → Resultados externos: Se producen en el aprendizaje de los sujetos sobre los que repercute la acción.

Al último tipo de motivos, trascendentes, es a los que Pérez López les da más importancia y que Rodríguez Porras (2005) retomando al anterior, establece que son motivos que están presentes en cualquier tipo de actividad ya que difícilmente se puedan establecer relaciones con los demás si no existe preocupación sobre como repercuten sobre ellos nuestras acciones. No debe confundirse este tipo de motivos con la autorrealización ni la estima ajena, si no que los mismos responden a la preocupación de Frankl de buscar el sentido en la apertura al mundo, saliéndose de uno mismo.

Los tres tipos de resultados mencionados anteriormente se dan en todas las interacciones humanas, con excepción de escasas ocasiones donde no se genera ningún aprendizaje. Puede suceder que uno o varios resultados le pasen inadvertidos al decisor o que le interesen y los busque intencionalmente convirtiéndose de este modo en motivos para su acción.

Cabe tener en cuenta que no se trata de una cuestión de profesión si no de actitudes personales frente el trabajo y la vida. En toda acción siempre intervienen una pluralidad de motivos, algunos serán extrínsecos y otros intrínsecos o trascendentes. De este modo el comportamiento de un individuo cuando interactúa con los otros genera varios tipos

de resultados, cada uno de estos es susceptible de atraer la atención de la gente y convertirse así en una poderosa fuente de motivación y cuando esto efectivamente sucede, cuando estos resultados son atractivos por el que actúa y pretendidos por él, se convierten en motivos de acción (Velaz Rivas,1996).

Habrán tantas clases de motivos como tipos de resultados sigan a la acción. Es decir, en cualquier acción intervienen los tres tipos de motivos, pero dependerá del individuo que uno predomine sobre otros. La importancia que el individuo le otorgue a cada uno de estos motivos define su calidad motivacional. La misma se pone a prueba en los conflictos inter motivacionales, conflictos que se generan entre motivos de diferente tipo. Estos conflictos surgen cuando ante dos alternativas de acción excluyentes, una se presenta muy atractiva por motivos extrínsecos o intrínsecos y la otra por motivos trascendentes. Según como el individuo resuelva este conflicto, crecerá o disminuirá su calidad motivacional (Velaz Rivas, 1996).

Obrar por motivos trascendentes jamás significa actuar en contra de los propios intereses, porque a pesar de que beneficia a los demás, beneficia sobre todo al sujeto que actúa por que lo hace mejorar como ser humano, adquiere la libertad de obrar por cualquier clase de motivos, accede a un mejor conocimiento de sí mismo y de sus semejantes. Obrando por estas clases de motivos es por donde va a encontrarle un significado a su vida. Estos motivos son los que le permiten a una persona satisfacer sus necesidades afectivas y valorar a otras personas como tales. Cabe tener en cuenta que obrar por estos tipos de motivos exigen esfuerzo y sacrificio, ya que todas las personas poseen un impulso espontáneo hacia la satisfacción de necesidades materiales y cognoscitivas (Velaz Rivas 1996).

La satisfacción de los motivos trascendentes, es decir, la satisfacción de las necesidades afectivas depende sobre todo de algo que está dentro de la persona que es el estado de conocimiento evaluativo, ya que aunque una persona esté rodeada de otras que la quieran de verdad, si este individuo no puede ver ese afecto y conocer esta situación, sus necesidades afectivas estarán insatisfechas; por eso se dice que la motivación por motivos trascendentes es la que trata de orientar la acción humana hacia la propia mejora personal en el plano más profundo del ser humano, la capacidad de sentir a otras personas como tales y establecer profundas relaciones afectivas (Velaz Rivas 1996).

El proceso motivacional

Pérez López (citado en Velaz Rivas 1996), plantea que al margen de que influyan diversos motivos, el impulso motivacional para realizar una acción es único e indiviso. A este impulso él lo denomina motivación actual. Esta motivación puede ser de dos tipos.

- **Motivación espontánea:** Es la motivación que surge como impulso automático por el recuerdo de experiencias pasadas satisfactorias, es decir, que se da a partir del conocimiento experimental.
- **Motivación racional:** Es la fuerza impulsora de la acción para adaptarla a las informaciones abstractas que posea el decisor, se da a partir del conocimiento abstracto, es decir del conocimiento de realidades que el sujeto activo aún no ha experimentado, pero que conoce a través de la experiencia de otras personas.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la calidad motivacional de una persona está determinada por su capacidad para resolver los conflictos intermotivacionales a favor de los motivos trascendentes; pero la motivación espontánea no puede tener muy en consideración esta clase de motivos porque se genera a partir de la experiencia de satisfacciones pasadas y dado que los motivos trascendentes se refieren a la repercusión de nuestras acciones en el aprendizaje ajeno, del cual no tenemos experiencia directa, para obrar por motivos trascendentes se necesita un mecanismo cognoscitivo que nos brinde información sobre los resultados que nuestras acciones van a tener para los demás, y de este modo neutralizarse la intensidad del impulso de la motivación espontánea en busca de satisfacciones extrínsecas.

La motivación racional es esa energía que hace posible moderar el impulso espontáneo y tomar en cuenta los conocimientos abstractos que se hayan adquirido. La motivación espontánea solo aporta información para evaluar los resultados extrínsecos, esto es insuficiente para evitar decisiones incorrectas porque se necesita evaluar también los resultados internos y externos, es decir el aprendizaje de quien actúa y quienes lo rodean (Rodríguez Porras, 2005).

Entonces se puede interpretar, de acuerdo a lo mencionado, que la única forma de obrar por motivos trascendentales es desde la motivación racional, y por ende eligiendo

conscientemente hacerlo. Desde esta postura, se puede mencionar una coincidencia con la teoría de Frankl, de acuerdo a Patakos (2009), quien plantea que el sujeto puede elegir la actitud y acciones, como los objetivos por los cuáles accionará para generar sentido en su vida. Buscando alcanzar objetivos centrados en el bienestar del otro, el sujeto toma una decisión basada en la motivación racional, para alcanzar la trascendencia.

Cabe tener en cuenta que la motivación racional no se genera de forma automática si no que se requieren ciertas capacidades y fuerza de voluntad, que permitan sacrificar el impulso espontáneo hacia lo más inmediato a favor de lo que el individuo que actúa percibe como más conveniente y razonable. En base a esta idea Pérez López (cit. En Velaz Rivas, 1996) establece que la libertad es la energía que permite al hombre auto determinarse en el momento de actuar, y si bien no dicta qué alternativa de acción debe seguirse, brinda la fuerza necesaria para controlar el impulso espontáneo hacia la satisfacción exclusiva de necesidades materiales.

De acuerdo a Velaz Rivas (1996), para entender cómo opera la libertad en el ser humano descrita por Pérez López, es importante entender que la misma no opera directamente, sino que existe un procesamiento previo y evaluaciones previas que debe hacer la persona para alcanzar actuar desde la libertad. Esto se puede observar en la siguiente imagen:

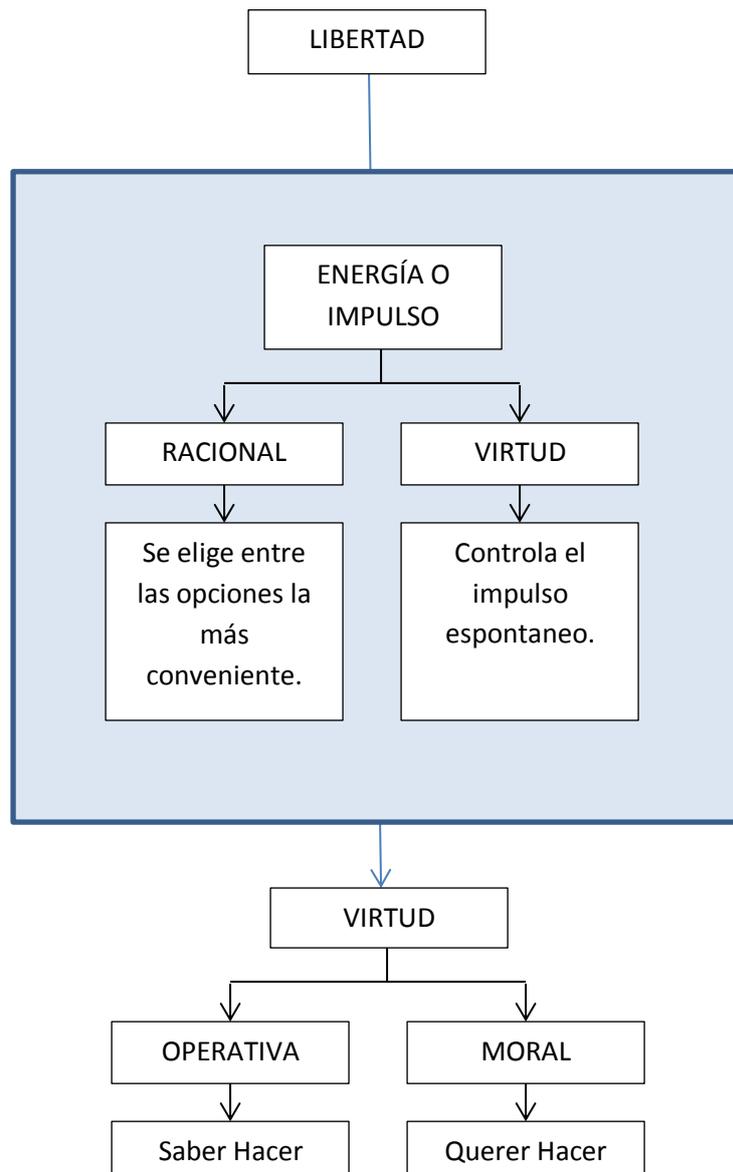


Ilustración 1: Operación de la Libertad (Fuente: Elaboración propia, en base a Velaz Rivas, 1996)

De acuerdo a Pérez López (Citado por Velaz Rivas, 1996) para que una persona se pueda considerar libre y que acciona desde la libertad, debe desarrollar virtudes operativas (Saber hacer) y morales (Querer hacer), sin embargo, antes de poder elegir accionar desde estas virtudes, es necesario que el motivo o impulso que oriente esta elección este basado en primer lugar en la racionalidad, para elegir qué accionar para otros es lo más conveniente, y en segundo lugar desde la virtualidad, que le permite contener el impulso espontáneo. Una vez lograda la direccionalidad del impulso, la persona podrá elegir accionar desde lo que sabe hacer o bien lo que quiere hacer.

Una vez que la persona logra accionar libremente, el autor establece que puede que a partir de los dos tipos de motivación actual (espontánea y racional) y de los tres tipos de motivos, (extrínsecos, intrínsecos y trascendentes), se desprendan seis combinaciones posibles (Pérez López cit. en Velaz Rivas, 1996):

- Motivación espontánea por motivos extrínsecos
- Motivación racional por motivos extrínsecos
- Motivación espontánea por motivos intrínsecos
- Motivación racional por motivos intrínsecos
- Motivación espontánea por motivos trascendentes
- Motivación racional por motivos trascendentes

A los fines del presente trabajo, sólo se considerarán las últimas dos combinaciones que permiten entender la elección de motivos trascendentales para el ser humano.

a) Motivación espontánea por motivos trascendentes

Es el impulso que lleva a tener en cuenta a la hora de actuar todo lo que les ocurre a las personas que nos rodean (y sobre las que sentimos afecto¹) y que nos lleva a adaptar nuestras acciones para poder lograr lo que estimamos que es conveniente para ellos. Este impulso está formado por los sentimientos, que surgen del vínculo entre ambas partes, del agente activo hacia el otro sujeto, causa o colectivo.

Las satisfacciones afectivas se generan cuando el sujeto que actúa percibe el afecto que le tiene la otra parte, y esto le sirve para verificar experimentalmente los motivos por los que se mueve el otro. De este modo se adquiere un conocimiento experimental, previo al conocimiento abstracto, del otro y de sus motivos, lo que lleva a tener noción de lo que le gusta y cómo responderá a determinadas situaciones

De todos modos Pérez López (cit. en Velaz Rivas, 1996) establece que para que una persona logre alcanzar su desarrollo personal no basta orientarse hacia motivos trascendentes únicamente por la motivación espontánea, sino que es necesario que la motivación sea racional por esa clase de motivos, los trascendentes.

¹ Cuando el autor habla de sentir afecto o estimar a alguien, no hace referencia a un vínculo personal, sino a la capacidad de la persona de relacionarse emocionalmente con los destinatarios de la acción, sean estas personas directamente o una causa, o una comunidad. El afecto, en este sentido, se entiende desde una perspectiva más abstracta como “amar al prójimo” o “amar al otro sólo por ser persona”, o como menciona Frankl, la forma en que una situación *afecta* o involucra a la persona.

b) Motivación racional por motivos trascendentes

La acción es verdaderamente generosa desde el punto de vista de quien la realiza, cuando además de apuntar a motivos trascendentes, el individuo esté movilizado por motivación racional, ya que ésta motivación está encaminada hacia el desarrollo en uno mismo de las virtudes morales propias, que es la condición de posibilidad para ganar en conocimiento abstracto.

Pero las virtudes morales solo se desarrollan en la medida en que se realizan sacrificios que hacen posible el crecimiento de la racionalidad y la virtualidad, solo mediante la repetición de experimentos probatorios se llega a conocer experimentalmente el estado interno de otra persona, es una realidad a la que no se puede acceder directamente, puesto que no está disponible para experiencia propia, entonces conociendo el estado interno del otro, mediante el conocimiento abstracto, se puede evaluar en qué medida los motivos trascendentes lo influenciarán.

Pero la realización de los experimentos probatorios viene dictada por la capacidad del sujeto para asumir el costo que suponen (grado de virtualidad: nivel de represión de la espontaneidad) y por su preparación para juzgar sobre la conveniencia y la manera de realizarlos (grado de racionalidad).

Si el resultado del experimento es positivo, el sujeto confirmará que el otro se mueve por motivos trascendentes (no busca sólo la satisfacción propia), con lo que sus sentimientos de afecto hacia él crecerán y se incrementara la intensidad de su impulso por motivos trascendentes. Por otro lado, aunque el resultado del experimento sea negativo, su realización siempre hace crecer la capacidad del sujeto para poner en marcha nuevos experimentos, lo que incrementa su capacidad para decidir por motivación racional para el logro de motivos trascendentes.

Entonces, solo cuando se obra con motivación racional se es capaz de realizar los experimentos porque sólo esa clase de motivación capacita para sacrificar el impulso espontáneo.

Si se lleva esta teoría al plano de las ONG, como primer acercamiento a la temática, se puede pensar que quien acciona como voluntario observa cómo la organización responde a su acción y a partir de esto obtiene la información (conocimiento abstracto)

para seguir accionando o cambiar su conducta (conocimiento experimental). A su vez, si quien acciona entiende que la ONG y los involucrados en la causa, lo hacen también desde motivos trascendentes, aumentará la adhesión a la causa o su actividad dentro de la misma; mientras que si el resultado de esta interacción es negativo, la continuidad dentro de la organización o la causa se podrá ver afectada, aunque no así el accionar por motivos trascendentales.

Resulta de gran importancia destacar que esta clase de motivos tendrá predominancia en determinados tipos de organizaciones como las ONG, fundaciones y asociaciones civiles, donde el trabajo voluntario es la base de su funcionamiento, pero no por esto hay que olvidar que deben estar presentes en todas las organizaciones dedicadas a los negocios, ya que, “el éxito de cualquier tipo de organización va a depender de la capacidad que tenga la misma para satisfacer a sus miembros en los tres tipos de motivos y no en uno u otro excluyentemente” (Rodríguez Porras, 2005: 23.).

El esquema motivacional propuesto por este autor resulta de gran importancia porque

- *Pone acento en las intenciones del sujeto más que en las necesidades que pueda tener el mismo.*
- *Se apoya en el análisis de la estructura misma de la realidad, porque contempla al sujeto en relación con el entorno en el cual tiene lugar su acción.*
- *Su concepto de motivación trascendente está íntimamente relacionado con la teoría de voluntad de sentido de Víctor Frankl (Rodríguez Porras, 2005: 23).*

Se considera que estas últimas tres teorías, visiblemente más contemporáneas que las anteriores, proporcionan el marco teórico más valioso para nuestro análisis, porque se centran en razones menos estructuradas y más acordes a la generación actual. Todas, utilizando afirmaciones más o menos parecidas, plantean la idea de que el factor principal que motiva a una persona a realizar determinada tarea, tiene que ver con el sentimiento de satisfacción que le genera la apertura al mundo, volcándose hacia el afuera y buscándole un sentido más allá de sí mismo, en la relación con otras personas y

en el impacto positivo que ésta puede generar. Como ya se expresó anteriormente, la labor voluntaria tiene todas las características de cualquier otro trabajo, con la única diferencia de la retribución que se percibe. Intentaremos comprobar si entre los motivos de la generación de hoy para realizar voluntariado, se encuentran presentes los que tienen que ver con la idea de generar un impacto y centrarse en otro, para lograr un cambio y mejorar una situación que consideran problemática.

5.4. ONG

5.4.1. Organizaciones sin fines de lucro

Según lo planteado por Estebanez (2005), cuando se habla de Organizaciones no gubernamentales se hace referencia a organizaciones que tienen una realidad institucional por poseer cierto grado de estructura interna (objetivos, ámbitos de actuación, actividades, personas que la integran, entre otros) y que al no existir para generar beneficios económicos ni estar orientadas por fines comerciales, son sin fines de lucro.

Estas instituciones que forman parte de la sociedad civil y que persiguen fines filántropos, son independientes del gobierno y autónomas ya que pueden dirigir sus actividades sin tener que someterse al control de cualquiera otra entidad (Estebanez, 2005). “El objetivo máximo que las caracteriza es la realización plena de las capacidades humanas y el acompañamiento en la búsqueda de la felicidad individual y colectiva” (Salas Rodas, 2004: 19)

Todas ellas se orientan al desarrollo integral, a través del ejercicio de sus diferentes funciones, las cuales según Montserrat Abud Castelos (2004) se agrupan en:

- a. Tareas de asesoramiento, información y educación en ámbitos de relevancia internacional.
- b. Vigilancia del Estado, a otros entes y organismos públicos, nacionales e internacionales, así como al sector económico privado.
- c. La incidencia o la presión política sobre los estados, las OIG (Office of Inspector General/Oficina de Inspección General), la sociedad civil y los ciudadanos.
- d. La ayuda humanitaria, la prevención de conflictos, la cooperación al desarrollo y la prestación de ciertos servicios sociales públicos.

Es decir, dentro de las ONG se pueden encontrar asociaciones, fundaciones, cooperativas, entre otras. Existen una gran variedad de organizaciones sin fines de lucro, que responde a la diversidad de objetivos que pueden perseguir las mismas: cuidado del medio ambiente, defensa de los derechos humanos, el apoyo escolar, etc.

Funcionan gracias a la participación voluntaria de los ciudadanos y desarrollan enfoques de trabajos participativos generando un fuerte compromiso con la sociedad en

su conjunto y basándose en los criterios de justicia social, equidad, democracia, participación y solidaridad (Pinzón Camargo, 2005).

5.4.2. Motivación y voluntariado

Una vez abordado el tema de motivación, es fundamental definir el término de voluntariado, por la única razón de que el trabajo entero analiza este tipo de labor.

Shaw de Critto y Karl mencionan en su libro una definición del diccionario de la Real Academia Española según la cual el término voluntario es definido como: “Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber (adj.)” “Persona que se ofrece a hacer un trabajo u otra cosa no estando obligado a ello” (2008: 12).

Hay que tener en cuenta que el voluntariado es sumamente heterogéneo por lo tanto definirlo no es una tarea fácil. Según Thompson A. y Toro. (cit. En Shaw de Critto-Karl 2008: 12) “no hay un voluntariado ideal con características comunes, sino diversas situaciones de voluntariado, cada una de ellas relacionada con el contexto en que se desenvuelve, los propósitos y enfoques de su acción”. Esto se refiere a que hay que entender el voluntariado como un fenómeno social e histórico.

Shaw de Critto y Karl (2008) se preguntan en su libro *Voluntariado: una forma de hacer y ser* “¿Por qué hay personas que se comprometen con ciertas causas, trabajan no por fines de lucro si no por otro tipo de intereses, dan su tiempo y dinero, se involucran y se esfuerzan para conseguir ciertos resultados?” Es importante prestar atención a esta pregunta ya que estos autores plantean que se debe atender no solo a las necesidades de los beneficiarios sino también de los trabajadores voluntarios, porque en toda organización, sea con o sin fines de lucro, la motivación de los miembros que la integran es clave para el rendimiento y para lograr un buen desempeño.

En 1992 Puffer y Miendl (cit. en Shaw de Critto – Karl 2008) clasificaron los motivos de las personas para trabajar en el voluntariado en tres categorías:

- Motivos altruistas: Deseo de ayudar a otros sin ninguna ganancia o interés personal si no que pretenden hacer un bien.
- Motivos racionales: Trabajar por algún interés particular o por obtener algún retorno.

- Motivos de pertenencia: Deseo de interactuar con otras personas, identificarse con un grupo y establecer vínculos afectivos con otros.

Además de esta distinción, Shaw de Critto y Karl (2008) mencionan varios motivos para formar parte de actividades voluntarias a saber:

- Pertenencia: Deseo de trabajar en determinado grupo u organización por la identificación que existe con los objetivos y la necesidad de interacción con los demás.
- Confirmación: El voluntariado satisface necesidades de reconocimiento y aceptación que hacen al afianzamiento de la propia autoestima
- Autoestima: El trabajo voluntario tiene un valor de reconocimiento social que fortalece la autoestima y la propia realización.
- Altruismo y vocación de servicio: Estar dispuesto a colaborar con los demás, en su beneficio para mejorar sus condiciones de vida.
- Solidaridad: Además de brindar ayuda, comprometerse con el destino desde una visión colectiva para transformar las condiciones estructurales, el voluntario interviene como actor social
- Convicciones éticas y religiosas: La adhesión ideológica a ciertos valores o a determinada causa moviliza a muchas personas para formar parte del voluntariado
- Interés profesional: Algunas personas ponen en práctica los conocimientos de la profesión para adquirir cierta experiencia y explotar sus capacidades
- Habilidades y responsabilidades: Se ve el voluntariado como un medio para adquirir mayores responsabilidades o nuevas habilidades
- Sociabilidad: Para recrear vínculos sociales, interactuar con pares.

Por lo expuesto, es sumamente importante tener en cuenta cuál es la motivación de los jóvenes para pertenecer a ONGs y además, lograr que las personas se sientan motivadas de modo de asegurar una atmosfera facilitadora y no inhibidora.

Según Shaw de Critto y Karl (2008) todos los miembros que forman parte de una asociación necesitan apoyarse mutuamente y ser reconocidos para mejorar su rendimiento y lograr un estado óptimo de satisfacción. Para esto, es necesario que sus integrantes se encuentren motivados, por lo que resulta de gran importancia evaluar periódicamente los niveles de motivación y solucionar los problemas que puedan desprenderse de las evaluaciones.

6.METODOLOGÍA

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

En la investigación bibliográfica previa, la información sobre el problema a tratar es escasa, como se mencionó anteriormente, existen investigaciones sobre la motivación de los voluntarios en ONG, pero desde las teorías de proceso, y no sobre las teorías de trascendencia, por lo cual la presente investigación encuadra en las características de una investigación de tipo *exploratoria*.

Mediante este tipo de investigación se pretende realizar un acercamiento a la temática y a las variables en estudio, y observar si se presentan y cómo en el campo de análisis. El objetivo es establecer un marco con mayor claridad de ideas generales y descubrir nuevas relaciones y conclusiones sobre lo que motiva a los jóvenes pertenecientes a la Generación Y a formar parte de actividades voluntarias en ONGs.

6.2. Método

Para el presente estudio se utilizó el método *cuantitativo* que habilita a la recolección masiva y mayor cantidad de datos en menor tiempo. Vieytes (2004) plantea que este tipo de métodos permite obtener mayor información sobre mayor cantidad de sujetos, pudiendo observar el comportamiento de variables de manera más general, y aunque depende del tipo de muestra, los resultados podrían ser generalizables a la población o, por lo menos, mostrar indicios de temáticas para profundizar a futuro sobre relaciones entre variables y/o comportamientos específicos de estas.

Por otro lado, el método *cualitativo*, utilizado en el mismo instrumento, se preocupa por la construcción de conocimientos sobre la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen y la viven. Este método permite, a diferencia de otros, realizar una búsqueda de datos con características más profundas y variadas, buscando el motivo o sentido que impulsa a estos actores sociales a comportarse de determinada manera (Vieytes, 2004).

6.3. Instrumentos

Se realiza una encuesta mediante un Cuestionario, el cual posee tanto preguntas cerradas como abiertas, e indaga los principales temas a abordar de acuerdo a la operacionalización de variable que se presenta a continuación (Apartado 8: Anexos.).

Mediante este instrumento se obtendrá información principalmente cuantitativa, y la información cualitativa de preguntas abiertas se sistematizará para lograr cuantificarlas. Las variables estudiadas se encuentran explicitadas en el apartado 6.5. Operacionalización de Variables.

Tipo de Investigación	Descriptiva
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Metodología de Aplicación	Online mediante Herramientas digitales de Google Drive
Tipo de Datos	Mixtos: Cuantitativos-Cualitativos
Población	Jóvenes de 18 a 30 años
Muestreo	Accidental No Probabilístico
Muestra	73 sujetos

Tabla 2: Ficha Técnica Metodológica (Fuente: Elaboración Propia)

De acuerdo a Vieytes (2004) este instrumento permite la aplicación sistemática a una gran cantidad de sujetos utilizando la menor cantidad de recursos posibles. Por otro lado, la metodología de la encuesta permite la aplicación de preguntas cerradas como abiertas, y la sistematización y cuantificación de los datos cualitativos. Finalmente, considerando que se pretende abarcar una muestra importante de sujetos, utilizar los medios digitales facilita no solo la aplicación sino también el acceso a la población en estudio.

6.4. Muestreo y Muestra

Se utilizó un muestreo accidental no probabilístico, para encuestar a voluntarios de diferentes ONG de Córdoba. Este tipo de muestreo se utiliza cuando no se posee un padrón o listado de todos los miembros de la población que se pretende estudiar, y está compuesta por aquellos sujetos que acceden a realizar el cuestionario voluntariamente y que por otro lado cumplen con los requisitos muestrales:

6.4.1. Criterios muestrales:

Los criterios muestrales son:

- Tener entre 18 y 30 años, o sea, haber nacido entre 1985 y 1997, siendo parte de la Generación Y.
- Ser voluntario en una ONG de la ciudad de Córdoba.

- Ser estudiante de nivel superior (Terciario/universitario).

6.5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Tipo de Respuesta
Datos Sociodemográficos	Edad	Numero	Cuantitativa
	Sexo	Hombre	Cuantitativa
		Mujer	
	Estado Civil	Soltera/o	Cuantitativa
		En pareja sin convivencia	
		En Convivencia	
		Casada/o	
		Separada/o/Divorciada/o	
	Nivel Educativo	Viuda/o	Cuantitativa
		Terciario Incompleto/en curso	
		Terciario Completo	
		Universitario Incompleto/en curso	
	Institución en la que estudia	Universitario Completo	Cuantitativa
		Carrera que cursa	
	Experiencia laboral	Si	Cuantitativa
		No	
Experiencia laboral relacionada a sus estudios	Si	Cuantitativa	
	No		
Situación Laboral Actual	En Dependencia	Cuantitativa	
	Independiente		
	Ocupación Informal		
	No trabaja		
Sueldo Aproximado	Menos de \$2500	Cuantitativa	
	Entre \$2501 a \$3500		
	Entre \$3501 y \$5500		
	Entre \$5501 y \$10000		
	Más de \$10001		
Voluntariado	Realiza voluntariado actualmente	Si	Cuantitativa
		No	
	ONG en la que realiza Voluntariado		Cualitativa
	Antigüedad en la ONG	Meses/años	Cuantitativa
	Actividad que realiza como voluntario		Cualitativa
	Las tareas que realiza están relacionadas a su formación profesional?	Si	Cuantitativa
		No	
	Horas Semanales que le dedica al voluntariado	Menos de 2 hs semanales	Cuantitativa
		Entre 2 y 5 hs semanales	
		Entre 6 y 10 hs semanales	
Más de 10 hs semanales			
Como llego a la ONG	Por la Institución Educativa en la que estudio	Cuantitativa	
	Por recomendación		
	Por búsqueda personal		

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Variable	Dimensión	Indicador	Tipo de Respuesta
	Fines de la ONG en la que participa	Otro. Cuál?	Cualitativa
		Sociales	Cuantitativa
		Socorro y emergencia	
		Discapacitados	
		Infancia	
		Juventud	
		Adultos	
		Salud/Drogodependencia/Otros	
		Personas mayores	
		Pobreza	
		Inmigrantes	
		Medioambiente	
		Familia	
		Humanitarias	
Motivación para Participar	Motivos de Participación como voluntario	Llenar el tiempo	Cuantitativa
		Diversión	
		Obligación moral	
		Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	
		Adquirir conocimientos	
		Devolver a la sociedad	
		Generar un bienestar en los demás	
		Reconocimiento social	
		Tener una experiencia nueva	
		Adquirir experiencia laboral	
		Hacer amigos y red de contactos	
		Inquietud personal	
		Por una situación personal	
		Contribuir a la transformación de la sociedad	
	Satisfacción que le genera participar como voluntario	Satisfacción con uno mismo	Cuantitativa
		Mejora mi autoestima	
		Me siento realizado	
		Me gratifica ayudar a otros	
		Me siento útil socialmente	
		Me permite tener otra perspectiva	
		Obtengo prestigio social	
		Contribuyo a cambiar la sociedad	
		Puedo adquirir experiencia en mi carrera	
Desarrollar las habilidades profesionales			
Aprendo a trabajar en equipo			
Aprendo disciplina laboral			
Intereses de Participación - Orientados al yo	Inquietudes profesionales	Cuantitativa	
	Inquietudes personales		

Variable	Dimensión	Indicador	Tipo de Respuesta
		Aprendizaje	
		Experiencia laboral	
		Interés hacia la tarea	
		Otro	
	Intereses de Participación - Orientados a Otros	Ayudar a otros	Cuantitativa
		Ayudar a iguales	
		Generar un bienestar en los demás	
		Todos merecen recibir ayuda	
		Soy responsable de ayudar a otros	
		he sido ayudado anteriormente por otros	
	Desafíos de la Participación	El voluntariado me presenta desafíos constantes	Cuantitativa
		La tarea me resulta fácil y no me genera un desafío	
		La participación me permite ampliar mis habilidades y aptitudes	
		Me resulta un desafío relacionarme con personas que no me relacionaría habitualmente	
	Impacto en su vida personal		Cualitativa
	Beneficios que le reporto el voluntariado		Cualitativa

6.6. Estrategia de Análisis de Datos

El análisis de datos será abordado desde las tres grandes variables operacionalizadas: 1) Datos Sociodemográficos; 2) Voluntariado y 3) Motivación para Participar como Voluntario. Es importante observar, que estas variables podrán ser divididas internamente para especificar información específica en función de lo obtenidos mediante la recolección de datos. Con el objetivo de profundizar lo más posible dentro del análisis, se buscará integrar los datos cuantitativos y cualitativos por categoría de análisis

6.7. Gantt Metodológico

Detalle		2015					2016	
		8	9	10	11	12	1	2
Confección de Marco Teórico								
Selección de Metodología	Operacionalización de Variables							
	Construcción de Instrumento							
	Definición de Muestra							
	Aplicación de Instrumento							
Análisis de Datos								
Conclusiones								
Confección final del TFG								

7. ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar el presente estudio se tomó una muestra de 73 personas, de las cuales el 63,01% son mujeres y el 36,99% son hombres. Con un rango etario entre los 18 y 30 años, con una media de edad en 24,65 años; y la distribución que se muestra en el siguiente gráfico. Es importante observar que el mayor porcentaje muestral (41.10%) se encuentra concentrado entre los 22 y 25 años, seguido por los de 26 a 30 años (36.99%) y finalmente, los de 18 a 21 años (21.92%).

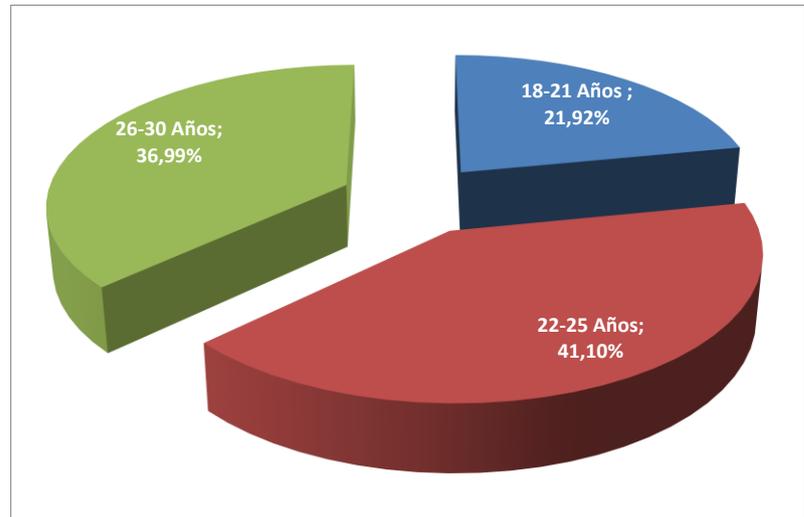


Gráfico 1: Distribución Etaria de la Muestra (Fuente: Elaboración Propia)

Otro ítem indagado fue el estado civil de los encuestados, en este caso se encontró que el 45.20% son solteros, mientras que en el mismo porcentaje de 23.28% se encuentran los que están en pareja sin y con convivencia, y solo el 8.21% están casados. No se encontraron casos de separados y/o viudos. Estos resultados eran esperables contemplando que la muestra es relativamente joven, aunque si llama la atención que del 31.49% que se encuentra en convivencia o casado, realicen voluntariados actualmente.

Diferentes estudios señalados por Rotolo (2000) mencionan relaciones entre el estado civil y la actividad de voluntariado. Así Wright y Hyman (1958) (citado en Rotolo, 2000) encontraron que las personas casadas tienen mayor probabilidad de ser miembros de organizaciones sin fines de lucro y tener mayor permanencia que personas solas.

Por otro lado, el mismo autor cita los estudios de Masque, McPherson y Smith-Lovin (1997) donde se plantea que la maternidad disminuye la calidad y la cantidad del contacto en actividades de voluntariado en las mujeres pero no en los hombres. Las diferencias en este sentido se ven con mayor claridad cuando se tienen niños menores de tres años o éstos ingresan al colegio (Rotolo, 2000).

También se indagó sobre el nivel educativo de los participantes, considerando como criterio muestral excluyente que sean estudiantes de nivel superior en curso o con un máximo de 3 años de recibidos. De esto, se obtuvo que el grupo más importante, con el 54.79%, se encuentra concentrado con un nivel de estudios universitarios en curso o incompleto, mientras que en segunda instancia, el 30.13% posee universitario completo (de los cuales el 27,39% se recibió entre 2014 y 2015, y en porcentajes iguales del 1.36% se recibieron en 2013 y 2016). Por otro lado, el 9.58% posee terciario en curso o incompleto y el 5.47% terciario completo (en porcentajes iguales de 1.36% finalizaron sus estudios en 2013, 2014 y 2015).

Terciario en cursi/incompleto	9,58%
Terciario completo	5,47%
Universitario en cursi/incompleto	54,79%
Universitario Completo	30,13%

Tabla 3: Grado Educativo Alcanzado (Fuente: Elaboración Propia)

Para observar las carreras de las cuales son o fueron estudiantes los encuestados, se agruparon las mismas por áreas de estudio de la siguiente forma:

Áreas de estudio	%	Carreras contempladas
Cs Sociales y humanas	34,25	Abogacía, antropología, enfermería, sociología, medicina, odontología, psicología, trabajo social
Empresarial	21,92	Adm. Empresas, Cs. económicas, Management, RRHH, Marketing y comercialización
Comunicación	20,55	Comunicación audiovisual, Comunicación social, Relaciones Publicas, Periodismo
Diseño	10,96	Arquitectura, diseño gráfico, diseño de indumentaria, publicidad
Cs de la educación	4,11	Lic. en Cs. de la educación, Profesorado en educación física, Profesorado en educación musical
Artísticas	2,74	Teatro, Fotografía
Ingenierías	2,74	Ingeniería en sistemas, Ingeniería Industrial
Veterinaria	2,74	

Tabla 4: Clasificación de las Carreras de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia)

Como se puede observar en la tabla anterior, la mayor cantidad de encuestados se concentra en las Ciencias Sociales y Humanas con el 34.24%, seguido por el 21.91% de la muestra, que está orientado a carreras empresariales, Carreras de comunicación con el 20.55%, mientras que el 10.96% lo están hacia las de diseño. Finalmente, con porcentajes menores se encuestaron a estudiantes/profesionales de Cs. De la Educación (4.11%), Carreras artísticas (2.74%), Veterinaria (2.74%) e Ingenierías (2.74%).

Con relación a la situación laboral actual de la muestra indagada se encontró que el 84.93 % posee experiencia laboral mientras que el 15.06% no posee experiencia, es

decir, nunca ha trabajado. De los que poseen experiencia la situación laboral es variada como se puede observar en el grafico siguiente.

El grupo mayoritario compuesto por el 35.62% de la muestra se encuentra trabajando en dependencia, y el segundo grupo compuesto por el 24.66% de la muestra trabaja en forma independiente. Finalmente, en porcentajes menores los encuestados se encuentran desempeñando ocupaciones informales (12.33%), realizando pasantías (2.74%) o no trabajan actualmente (9.59%).

Es importante observar que la mayoría de los encuestados se encuentran activos laboralmente y realizan actividades de voluntariado, lo cual podría ser un dato significativo al momento de evaluar la posibilidad de atracción y retención de voluntarios por partes de la ONG, como así

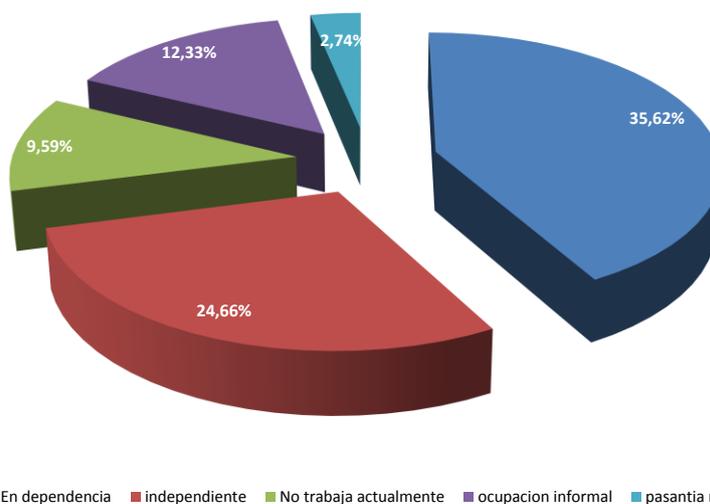


Gráfico 2: Situación Laboral Actual de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia)

también por parte de

empresas que deseen que sus empleados posean compromiso social como una característica personal.

Por otro lado, relacionado a lo mencionado anteriormente, se observó si los candidatos han realizado o realizan actualmente voluntariados. Y aunque el 100% realizó actividades de voluntariados en diferentes ONG, en el momento de la encuesta el 87,67% se encuentra realizando este tipo de actividades mientras que el 12,33% restante no lo hace.

En cuanto al tiempo de pertenencia a la ONG como se puede observar en la tabla que se presenta a continuación se encontró que la gran mayoría, el 46.58% de la muestra indagada, se encuentra desarrollando o ha desarrollado voluntariados por un periodo de tiempo que abarca entre 1 y 2 años, luego sigue el 24.66% quienes han pertenecido menos de 1 año. A continuación se encuentra el 15,07% de la muestra quienes desarrollaron actividades por un periodo de tiempo que abarca entre 2 y 3 años. Finalmente en porcentajes menores, con el 8.22 % se encuentran los voluntarios que

desarrollan y/o desarrollaron sus actividades entre 3 y 5 años y con un 5.48% los de más de 5 años.

Menos de 1 año	24,66%
entre 1 y 2 años	46,58%
entre 2 y 3 años	15,07%
entre 3 y 5 años	8,22%
Más de 5 años	5,48%

Tabla 5: Antigüedad en la ONG de los Voluntarios (Fuente: Elaboración Propia)

A partir de esto sería importante observar dos cuestiones, la primera relacionada a la alta rotación que presentarían los voluntarios, ya que el 70% aproximadamente tiene una duración máxima de dos años; y por el otro lado que este tipo de comportamientos parecen típicos de la Generación Y de acuerdo a Dychtwald y Morison (2007), quienes sostienen que el periodo de mantenimiento en un puesto de trabajo es relativamente corto, generando una alta rotación en las empresas.

Esta característica se asocia a la necesidad de cambio que poseen los jóvenes de la Generación Y, buscando innovación, cambio y experiencias nuevas, con lo cual sería un dato significativo al momento de evaluar las necesidades de los jóvenes para buscar tanto atraerlos como retenerlos en la organización ya que de acuerdo a lo planteado por Wayne y Robert Noe (2005) los jóvenes pertenecientes a esta generación no son talentos fáciles de retener porque si bien pueden estar conformes con su trabajo constantemente buscan nuevos desafíos y van por más.

Otro aspecto a evaluar fue el tiempo que le dedican los encuestados a la actividad voluntaria, el cual se midió en horas semanales de participación. Se observó en base a los datos obtenidos que el mayor porcentaje, 38.36%, le dedica entre 11 y 20 horas, luego sigue el 30.14% prestando su colaboración entre 6 y 10 horas semanales. Con un 21.92% se encuentran los que desarrollan sus actividades entre 2 y 5 horas por semana y luego en porcentajes menores están con un 4.11% las personas que le dedican entre 21 y 30 horas semanalmente y en porcentajes iguales, 2.74%, los que dedican menos de dos horas y entre 31 y 40 horas.

Si se observa en el gráfico siguiente, se combinaron las variables de antigüedad en la ONG y la cantidad de horas semanales que le dedican al voluntariado. En general se observa como tendencia que los voluntarios que tienen una antigüedad entre 3 y 5 años son quienes más horas dedican, mientras que decrece la cantidad de horas a medida que decrece la antigüedad.

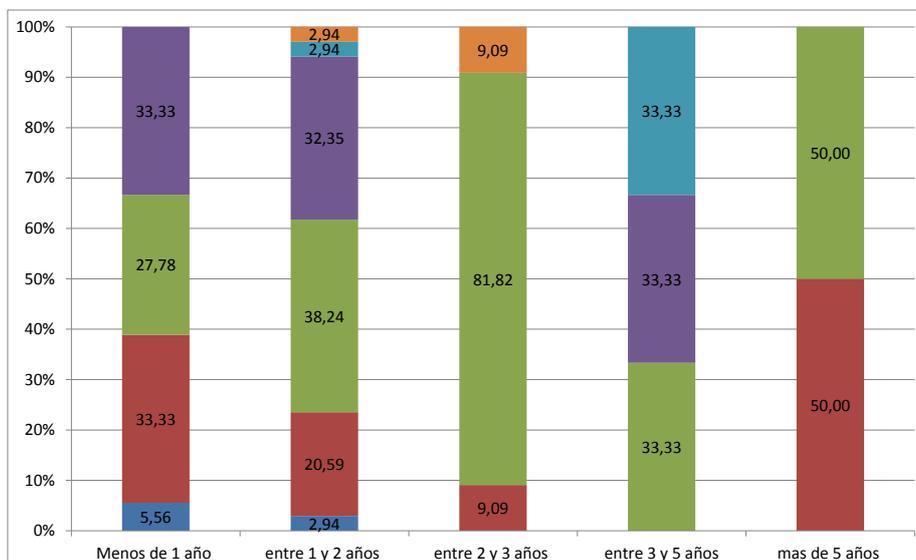


Gráfico 3: Antigüedad en la ONG y Cant. de hs. semanales de participación (Fuente: Elaboración Propia)

No se contemplan los casos de más de 5

años para observar la tendencia, ya que solo representan del total de encuestados un 5.48% (sólo 4 casos) lo que puede desvirtuar los resultados por la baja representatividad.

En cuanto a la relación existente entre el voluntariado y la formación profesional, se ha encontrado que el 39.73% no encuentra relación entre las actividades que realizan como voluntarios y sus estudios de nivel superior, mientras que la mayoría, 60,27% de los encuestados, desarrollan actividades en las instituciones que se si relacionan con su formación profesional. De este último grupo, el 41.09% seleccionó motivos trascendentales como fuentes de satisfacción, o sea, eligieron ítems que están directamente relacionados con mirar a otro.

Ante esto sería interesante preguntarse si ¿El hecho de que la formación profesional esté relacionada a la actividad de voluntariado puede ser un factor que inflencie en la búsqueda de la trascendencia? O sea, si la persona ya ha satisfecho su necesidad de aprendizaje profesional mediante la vinculación con una tarea específica ¿aparece la búsqueda de la trascendencia o la satisfacción mediante motivos trascendentes porque ya hay otras necesidades cubiertas?

Tanto Frankl (1991) como Pérez López (Citado por Velaz Rivas, 1996), mencionan que las personas presentan diferentes motivos que los impulsan a actuar, pudiendo los mismos ser o no trascendentales; ante eso se podría pensar que de acuerdo a la historia

de cada sujeto, al momento evolutivo en el que vive, a la situación personal; las fuentes de motivación que estarán presentes para actuar variarán y se modificarán, pudiendo incluso entrar en conflicto diferentes motivos, que tal como menciona Pérez López de la forma en que el individuo resuelva este conflicto aumentará o disminuirá su calidad motivacional, siendo mayor si actúa por motivos trascendentes.

Si observamos el hecho de que la mayoría de los encuestados (60.27%) realiza voluntariados donde la tarea se vincula con su profesión, se puede pensar que estos sujetos han resuelto satisfactoriamente el conflicto de intereses entre a) formarse como profesionales y adquirir experiencia laboral, y b) ayudar a otros, mejorando su calidad motivacional. Un claro ejemplo de esto es lo mencionado por los dichos de los siguientes encuestados:

“poder ejercer mi rol como psicóloga en pos de una causa noble, aplicando mis conocimientos universitarios para brindar ayuda a la familia de los niños que padecen cáncer” (Encuesta N° 42. ONG Soles)

“El impacto que me genero el ser voluntario fue entender que mi formación profesional puede ser útil para ayudar a mejorar su vida y su futuro” (Encuesta N° 18. Fund. Impulsar)

Sin embargo, no se puede dejar de realizar otra hipótesis, esto sería que se encuentran actualmente resolviendo el mismo conflicto (Incluirse en una ONG para ayudar a otros vs. adquirir experiencia laboral) que momentáneamente se resuelve primando sobre la trascendencia el beneficio propio, lo que implicaría una motivación de menor calidad de acuerdo Pérez López (Citado en Velaz Rivas, 1996) dado que prevalecen los motivos intrínsecos sobre los trascendentales. Esta hipótesis la apoyan González, Yirlen, Sepúlveda y Vega (2004) quienes plantean en su investigación sobre voluntarios que algunas de las razones por la cual las personas se asocian a esta actividad es por “el deseo de obtener experiencia, la cual sería útil para explorar otras oportunidades profesionales y desarrollar trabajos remunerados”.

También dan cuenta de esto los comentarios de los encuestados cuando dicen que uno de los mayores beneficios que obtuvieron del voluntariado fue:

“Llevar a la práctica los conocimientos que adquirí y continuo adquiriendo en mi formación universitaria. Adquirir experiencia y aprender constantemente de la tarea que desarrollo en INICIA” (Encuesta N° 50. Fund. INICIA)

“Me ayudo adquirir experiencia en mi carrera, tener experiencia en una ONG que es reconocida por la sociedad y las empresas valoran el trabajo voluntario (...)” (Encuesta N° 37. ONG Soles)

Ahora bien, respecto de este último caso sería interesante cuestionarse sobre ¿El hecho de que una persona busque adquirir experiencia laboral mediante su inclusión en una ONG mostraría una motivación trascendental de trasfondo? ¿Esto implicaría una mejor calidad motivacional como menciona Pérez López, o sería una motivación extrínseca (búsqueda de reconocimiento de otros o beneficios producto de la interacción con el medio ambiente) o intrínseca (búsqueda de aprendizaje por los resultados de la acción que realiza el sujeto)?

Del 60,27% que plantea que su actividad como voluntario está relacionado a su formación el 53,42% trabaja, de los cuales el 36,98% dice que su trabajo se relaciona con la profesión que estudió, ante lo cual se podría hipotetizar que aquellas personas que de algún modo han satisfecho su necesidad de aprendizaje profesional (Motivos intrínsecos), posteriormente se centrarían en la búsqueda de la trascendencia utilizando sus conocimientos, habilidades y aptitudes para ayudar a otros (Motivos trascendentes).

También se consultó en relación a las distintas ONGs en las que los encuestados participaron, categorizamos las mismas dentro de los fines a los cuáles cada una se dirige. Se observa que el mayor porcentaje de la muestra, 42,47%, desarrolla voluntariados en Organizaciones con fines sociales, luego sigue el 20,55% quienes se encuentran en ONGs relacionadas con la infancia. Un 15,07 % pertenece a Organizaciones que se dedican al medioambiente, un 10,96% a ONGs con fines de combatir la pobreza, un 5,48% a las relacionadas con la familia y en porcentajes menores e iguales un 2,74% pertenecen a organizaciones que tratan la discapacidad y juventud.

A continuación se observan los nombres y clasificación de las ONG en las que participan los sujetos de la muestra. Es importante entender que muchas ONG pueden tener injerencia en más de un dominio de los seleccionados, como puede ser Caritas en Pobreza y Sociales, ante esto se seleccionó la categoría que se consideró más pertinente a partir de la descripción que hace la ONG de sí misma en su misión, visión y valores.

Fin de las ONG	ONG	%
Discapacitados	Cilsa	2,74%
Familia	Ictus, Aldeas Infantiles	5,48%
Infancia	Hospital Infantil, Comedor Esperanza, Manos Abiertas, Querubines, Soles	20,55%
Juventud	AFS Programa Interactivo, Colectivo Joven	2,74%
Medioambiente	Adopta un Ángel, Derecho Animal, TierraVida	15,07%
Pobreza	Caritas	10,96%
Sociales	Córdoba ayuda, Fundación Impulsar, Inclusión Social, Inicia, María de los Ángeles, Manitos rurales, Rotary Club, Tedex, Un techo para mi país	42,47%

Tabla 6: Clasificación de la ONG (Fuente: Elaboración Propia)

Boschma y Goren (2006) plantean que los jóvenes pertenecientes a la Generación Y buscan generar lazos y relaciones sociales verdaderas, sinceras; son jóvenes en donde los amigos y la familia ganan un rol protagónico en su vida, y de acuerdo a Boschma (2008) son sujetos que están más abiertos a captar el mundo, y sus principales valores son la justicia, la autenticidad y la sinceridad. Con lo cual esto estaría en coherencia con el hecho de que la mayoría (45.47%) realiza voluntariados en ONG con fines sociales, y que el 28.77% elige ONG con fines relacionados a la Familia, la Infancia y la Juventud; de hecho varios encuestados señalaron cuestiones como:

“Me lleno de satisfacción, me enorgullece compartir cosas con estos niños y poder transmitirle mis conocimientos. Se genera un vínculo tan lindo con ellos que uno se termina encariñando y la relación va más allá del apoyo escolar. Compartimos charlas, juegos, nos divertimos mucho.” (Encuesta N° 47. Manos Abiertas).

“Ayudar es el mayor beneficio, además, me hice un lindo grupo de amigos, aprendí muchísimo de la gente a la cual le construimos la vivienda.” (Encuesta N° 61. ONG Un techo para mi país).

Por otro lado, asociarse a una u otra ONG podría estar vinculado a que las personas actúan por experiencia personal como menciona Pérez López (Citado por Velaz Rivas 1996) y Frankl (1991), de hecho dos participantes que trabajan en ONG con fines familiares señalaron que los impulsó a participar el hecho de que:

“por una situación familiar tuve que pedir ayuda e ir a un comedor a comer. Si ellos no me ayudaban ninguno en mi familia hubiéramos podido comer bien, y quería ayudar”. (Encuesta N° 72. Córdoba Ayuda).

“En general el poder trabajar con familias disfuncionales me sirvió para poder resolver problemas con mi propia familia.

Pero el principal impacto es ver como los otros pueden mejorar y ser más felices a partir de mi ayuda” (Encuesta N° 48. Fundación ICTUS).

Para analizar los motivos que impulsaron a los encuestados a formar parte de una ONG se les pidió que señalen los 3 motivos más importantes. Como se puede observar en la tabla siguiente, se determinó el orden en que eligieron esos motivos:

	Análisis por motivos		
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
Diversión	8,22%		
Obligación moral	10,96%		
Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	15,07%	1,37%	
Adquirir conocimientos	9,59%		
Devolver a la sociedad	12,33%	9,59%	1,37%
Generar un bienestar en los demás	35,62%	19,18%	2,74%
Reconocimiento social		4,11%	1,37%
Tener una experiencia nueva	6,85%	28,77%	10,96%
Adquirir experiencia laboral	1,37%	12,33%	10,96%
Hacer amigos y red de contactos		8,22%	13,70%
Inquietud personal		9,59%	10,96%
Por una situación personal		5,48%	
Contribuir a la transformación de la sociedad			43,84%
Otro:		1,37%	2,74%
Ns/Nc			1,37%
	100	100	100

Tabla 7: Análisis porcentual por motivo seleccionado (Fuente: Elaboración Propia)

En lo que respecta al primer motivo por lo cual realizan acciones de voluntariado, se destaca con un elevado porcentaje de la muestra, 35.62%, el “Generar un bienestar en los demás”, en segundo lugar “Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos” (15.07%) y en tercer lugar “Devolver a la sociedad” (12.33%).

Respecto al ítem “Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos”, es importante entender que si bien este ítem en sí mismo no es considerado como trascendente, cuando se observan las elecciones que hicieron los sujetos en relación a los otros dos motivos por los cuáles realizan voluntariados, se encuentra que estos si son de carácter trascendental, ante lo cual se podría pensar que la adhesión a un movimiento religioso o político puede brindar un sentido que, de acuerdo a Frankl, es lo que permitiría orientar la conducta hacia otros.

Estos resultados no coinciden con los obtenidos en el estudio realizado por Yurbero y Larrañaga (2002), quienes detectaron que los voluntarios no se motivan por movimientos religiosos o políticos, pero coinciden con lo que plantea Gutiérrez (2000), quien en su libro *“Rostros de la Solidaridad”*, dice que socialmente existe una conceptualización sobre los voluntarios relacionado a los ideales religiosos y/o políticos.

Frankl (1983) reproduce la frase de Einstein en la que dice:

(...) preguntar por el sentido de la vida significa ser religioso” (p: 45) “El hecho antropológico fundamental es que el ser humano remite siempre más allá de sí mismo, hacia algo que no es él, hacia algo o hacia alguien, hacia un sentido. El ser humano se realiza a sí mismo en la medida que se trasciende” (1983: 59).

Es importante observar que en este caso la religión brinda otro a quien mirar (denominado Dios) que va más allá de la persona en sí misma, por lo cual le otorga trascendencia ya el hecho de adherir a una cuestión que le induce como parte de sus preceptos a sacar la mirada de sí mismo para observar a otro afuera. Ejemplo de esto es lo que menciona el entrevistado N° 4:

“Yo siempre pertenecí a grupos para ayudar a otros, desde que tengo memoria e iba a la iglesia ayudaba a otros. Creo que la fe puede ayudar a ayudar, a mí la iglesia me acercó a ver otras realidades y ver todo lo que yo tengo y otros no tiene”
(Encuesta N° 4. Fundación impulsar)

En relación a los segundos motivos seleccionados por la muestra, se encontró que el primer ítem más valorado es “Tener una experiencia Nueva” para el 28.77% de los encuestados, en segundo lugar “Generar un bienestar a los demás” para el 19.18%, y finalmente “Adquirir experiencia laboral” para el 12.33%. Ante estos resultados surge una cuestión a considerar, “Adquirir experiencia laboral” y “Tener una experiencia Nueva” no son motivos trascendentales por sí mismos, pero ante el segundo surgen preguntas como ¿Qué busca una persona cuando para tener una experiencia nueva realiza actividades de voluntariado? De acuerdo a Frankl (1991) el sentido de vida que el sujeto posee viene dado desde afuera, es una búsqueda constante que lleva al sujeto a ver más allá de sí mismo y desarrollar la capacidad de auto trascenderse en su relación con el otro. Por su parte Rodríguez Porrás (2005) menciona que los motivos

trascendentales están presentes en cualquier actividad en la que se establezca relación con otros y exista una preocupación sobre como nuestras acciones los afectan.

A la luz de estos aportes teóricos, y considerando además que se está trabajando con una población cuyo estilo de vida está centrado en la búsqueda permanente del placer, en el sentirse bien y hacer cosas que consideren les agrega valor a su vida (Villarini Justino, 2009) como lo son los miembros de la Generación Y, esta búsqueda de experiencias nuevas en voluntariados podría estar asociada directamente a la búsqueda de un sentido de vida trascendental.

De hecho, Yurbero y Larrañaga (2002) en su investigación sobre voluntarios plantean que junto a motivaciones altruistas, algunos de los factores que más valoraban los encuestados en el estudio fue vivir experiencias nuevas. Si bien la muestra se centró en estudiantes de una sola carrera, las características muestrales en general coinciden con las del presente estudio. Esto parecería acentuar el hecho de que los jóvenes valoran las experiencias nuevas como uno de los principales aportes que les puede dar el voluntariado.

En relación al tercer motivo, se destaca en primer lugar “Contribuir a la transformación de la sociedad” elegido por el 43.84% de la muestra, en segundo lugar “Hacer amigos y red de contactos” seleccionado por el 13.70%, y finalmente en porcentajes iguales del 10.96% los participantes eligieron “Tener una experiencia nueva”, “Adquirir Experiencia laboral” e “Inquietud personal”. En este caso las principales opciones seleccionadas, salvo la de “Adquirir experiencia laboral” poseen en sí mismo un sentido de trascendencia. Aunque podría pensarse que “Hacer amigos y red de contactos” como motivo no es trascendente, el hecho de hacerlo en un grupo de voluntarios ¿No marcaría una tendencia en cuanto al objetivo que tienen como seres humanos respecto de la actividad? ¿El vincularse con personas que están orientadas a otros puede modificar la búsqueda y sentido personal, en tanto que el grupo influye en la conducta de un sujeto?

Por otro lado, se indagó sobre los motivos que eligieron en relación al sexo y a la edad. En relación a la primera variable, como se puede observar en la tabla siguiente, en ambos sexos predominan los motivos trascendentales en términos generales. Sin embargo, en relación al segundo motivo por el cual realizan actividad de voluntariado, se presentó una diferencia, mientras que la mayoría de las mujeres (32.61%) seleccionaron “Tener una experiencia nueva”, en los hombres predominaron con el

mismo porcentaje (22.22%) “Tener una experiencia nueva” como “Generar un bienestar a los demás”. Finalmente, en relación al motivo tres ambos grupos eligieron “Contribuir a la transformación de la sociedad” mayoritariamente.

	Motivo 1		Motivo 2		Motivo 3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Diversión	10,87%	3,70%				
Obligación moral	13,04%	7,41%				
Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	10,87%	22,22%		3,70%		
Adquirir conocimientos	13,04%	3,70%				
Devolver a la sociedad	13,04%	11,11%	10,87%	7,41%		3,70%
Generar un bienestar en los demás	30,43%	44,44%	17,39%	22,22%		7,41%
Reconocimiento social			4,35%	3,70%	2,17%	
Tener una experiencia nueva	8,70%	3,70%	32,61%	22,22%	15,22%	3,70%
Adquirir experiencia laboral		3,70%	13,04%	11,11%	10,87%	11,11%
Hacer amigos y red de contactos			10,87%	3,70%	15,22%	11,11%
Inquietud personal			6,52%	14,81%	15,22%	3,70%
Por una situación personal			4,35%	7,41%		3,70%
Contribuir a la transformación de la sociedad					39,13%	51,85%
Otro:				3,70%	2,17%	
Ns/Nc						3,70%

Tabla 8: Prevalencia Porcentual por Motivo y por Sexo (Fuente: Elaboración Propia)

Por otro lado, se hizo el mismo análisis teniendo en cuenta las 3 categorías de edad establecidas para la investigación. En este caso se obtuvieron los siguientes resultados:

	Motivo 1			Motivo 2			Motivo 3		
	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años
Diversión	25,00%	3,33%	3,70%						
Obligación moral	6,25%	16,67%	7,41%						
Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	12,50%	6,67%	25,93%	6,25%					
Adquirir conocimientos		16,67%	7,41%						
Devolver a la sociedad	18,75%	6,67%	14,81%		10,00%	14,81%	6,25%		
Generar un bienestar en los demás	31,25%	36,67%	37,04%	12,50%	13,33%	29,63%			7,41%

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

	Motivo 1			Motivo 2			Motivo 3		
	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años	18 a 21 Años	22 a 25 Años	26 a 30 Años
Reconocimiento social					10,00%				3,70%
Tener una experiencia nueva	6,25%	10,00%	3,70%	56,25%	20,00%	22,22%		13,33%	14,81%
Adquirir experiencia laboral		3,33%			16,67%	14,81%	18,75%	10,00%	7,41%
Hacer amigos y red de contactos				12,50%	6,67%	7,41%	18,75%	10,00%	14,81%
Inquietud personal				6,25%	16,67%	3,70%	18,75%	6,67%	11,11%
Por una situación personal					6,67%	7,41%			3,70%
Contribuir a la transformación de la sociedad							31,25%	60,00%	33,33%
Otro:									
Ns/Nc							6,25%		3,70%
Referencias	1 motivo más Importante					2 motivo más Importante			

Tabla 9: Prevalencia Porcentual por Motivo y por Edad (Fuente: Elaboración Propia)

Es importante observar en relación a la edad que todos los grupos presentaron como elección mayoritaria motivos trascendentales. De hecho, anteriormente tanto hombres como mujeres eligieron tener una experiencia nueva como motivo para realizar un voluntariado. Cabe rescatar que, como se mencionó anteriormente, los jóvenes pertenecientes a la Generación Y buscan la experiencia nueva, nuevas metas y desafíos, nuevos contextos de aprendizaje, etc. Lo que es llamativo no es que hayan elegido esta opción, sino que hayan elegido el voluntariado como la fuente de nuevas experiencias, lo cual podría asociarse al hecho de que el primer motivo es primordialmente trascendental.

Otra diferencia importante que podría ser significativa para próximos estudios, es el hecho de que el 25% de los jóvenes de 18 a 21 años eligieron como primer motivo por lo cual realizaron actividades de voluntariado la “Diversión” y en segundo lugar “Hacer amigos y red de contactos”. Esto no coincide con lo que mencionan Yubero y Larrañaga (2002), quienes en su estudio identificaron que la diversión era uno de los motivos menos valorados junto con el de hacer amigos.

Tanto en la edad como en el sexo en relación a los motivos, aparece como uno de los motivos más significativos “Generar un bienestar en los demás”, esto coincide con lo que Yubero y Larrañaga (2002) y Chacón y Vecina (1998) plantean en sus estudios sobre la motivación de los voluntarios, donde la motivación trascendente se presentaba como un fuerte impulso de ayudar a otros.

Finalmente, se relacionó esta variable (que motivo a los individuos a formar parte de una ONG) con el sexo y la edad para observar la cantidad de motivos trascendentes que presenta cada grupo:

Sexo	Edad	Cant. de Motivos Trascendentales			
		0 Motivos.	1 Motivos.	2 Motivos.	3 Motivos.
Hombres	18-21 Años	0,00%	7,41%	7,41%	3,70%
	22-25 Años	3,70%	3,70%	18,52%	11,11%
	26-30 Años	3,70%	7,41%	11,11%	22,22%
Total		7,41%	18,52%	37,04%	37,04%
Mujeres	18-21 Años	2,17%	15,22%	4,35%	2,17%
	22-25 Años	8,70%	15,22%	10,87%	8,70%
	26-30 Años	2,17%	10,87%	13,04%	6,52%
Total		13,04%	41,30%	28,26%	17,39%

Tabla 10: Cant. de Motivos Trascendentales por Sexo y Edad (Fuente: Elaboración Propia)

Como se puede observar en la tabla anterior, en general los hombres parecieran presentar mayor cantidad de motivos trascendentales que las mujeres. Mientras el 7.41% de los encuestados masculinos no presentó motivos trascendentes, el 13.04% de las mujeres tampoco lo hizo; ante esto es importante entender que este resultado no implica la inexistencia de motivación trascendental en los sujetos, sino que de las opciones que se le brindaron estos encuestados no las eligieron. Por otro lado en cuanto a la edad, se observa en lo que respecta a los hombres que el mayor porcentaje (40.74%) presenta mayor cantidad de motivos trascendentes entre los 26 y 30 años; mientras que por el otro lado en las mujeres, la mayor presencia de motivación trascendental se dio entre las que tenían una edad de 22 a 25 años (34.78%).

La mayor presencia de motivos trascendentales en hombres que en mujeres, que se observa tanto en la Tabla N° 8 y la Tabla N° 10 podría estar asociado a lo que Rapetti (2010) menciona respecto del cambio en los roles sociales. De acuerdo a este autor los hombres actuales tienden cada vez más a

“cocinar comida saludable y ser capaces de llevar adelante una casa sin la obligada ayuda de una mujer. Esos hombres, si deciden tener una pareja o casarse, tendrán la oportunidad de tener una familia bien organizada, conciliar intereses, aceptar con mayor

amplitud de criterio las diferencias individuales, combinar actividades, criar a sus hijos a la par y llevarse bien como pareja”a. (Rapetti. 2010. S/P)

Además agrega que para estos hombres, la familia es más importante que el trabajo “impensable para los hombres de otras épocas, quienes usualmente sacrificaban sus relaciones familiares a favor de sus ocupaciones” (Rapetti. 2010. S/P), lo cual también es más propio de la Generación Y como valor central.

Se debe observar que la inclusión de la mujer en el mercado laboral y fuera de los roles tradicionales de madre y ama de casa, ha producido un cambio en ambos géneros. Así se podría pensar que los jóvenes masculinos de la Generación Y poseen una mirada más flexible, sensible y abierta a captar el mundo que los hombres de generaciones previas. Donde ya no solo es injerencia del rol masculino el sustento económico, sino también el sustento emocional. Ante lo cual podría pensarse que los resultados obtenidos muestran una posible evidencia del cambio del rol masculino en la sociedad.

Nuevamente, se observó la cantidad de motivos trascendentales que declararon los encuestados tener para participar como voluntarios en función de los fines de las ONG en las que actuaban. En este caso se encontró que:

Fin de la ONG	Cant. Motivos			
	0 Motivos.	1 Motivos.	2 Motivos.	3 Motivos.
Discapacidad	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Familia	0,00%	25,00%	0,00%	75,00%
Infancia	0,00%	53,33%	26,67%	20,00%
Juventud	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Medio Ambiente	27,27%	18,18%	45,45%	9,09%
Pobreza	0,00%	0,00%	37,50%	62,50%
Social	16,13%	35,48%	32,26%	16,13%

Tabla 11: Cant. de Motivos Trascendentales de acuerdo a los fines de la ONG (Fuente: Elaboración Propia)

Como se puede observar en la tabla anterior, las ONG con fines relacionados a la Pobreza parecieran ser las que convocan a los voluntarios con mayor motivación trascendental, ya que el 100% de los jóvenes que participan en las mismas poseen dos de los tres motivos trascendentales (37.50%) o los tres motivos trascendentales (62.50%). En segundo lugar aparecen las ONG dedicadas a la familia, donde el 75% plantea tener tres motivos trascendentales; y finalmente aparece la de fines relacionadas a infancia donde si bien la mayoría posee 1 motivo trascendental (53.33%), todos los

participantes poseen motivos trascendentales, a diferencia de las de medio ambiente y sociales que presentan voluntarios sin motivación trascendental.

En relación a esto, se observó la participación de hombres y mujeres en relación al fin de la ONG

	Hombre	Mujer
Discapacidad	0,00%	4,35%
Familia	7,41%	4,35%
Infancia	7,41%	28,26%
Juventud	0,00%	4,35%
Medio Ambiente	11,11%	17,39%
Pobreza	18,52%	6,52%
Social	55,56%	34,78%

Tabla 12: Distribución de la Muestra en función del Sexo y el Fin de la ONG (Fuente: Elaboración Propia)

Como se puede observar en la tabla anterior, tanto hombres como mujeres participan mayoritariamente en ONG con fines sociales, sin embargo esto podría entenderse debido a que en el mercado en general las ONG contempladas en esta categoría (Córdoba ayuda, Fundación Impulsar, Inclusión Social, Inicia, Maria de los Ángeles, Manitos rurales, Rotary Club, Tedex, Un techo para mi país) son algunas de las más populares y con mayor presencia social.

Lo interesante es observar que en segundo lugar los hombres tienen mayor participación en ONG con fines relacionados a la pobreza, y las mujeres en ONG relacionadas a la infancia. Estas elecciones podrían estar relacionadas al cumplimiento de roles tradiciones de los géneros en la sociedad, así el hombre proveedor del hogar en términos económicos, y las mujeres responsables del cuidado de los niños y la familia. Aunque la Generación Y está caracterizada por romper con patrones y roles sociales tradicionales, se podría pensar que siguen existiendo algunos mandatos tradicionales que son satisfechos mediante otras actividades alternativas.

En relación a esto, Rotolo (2000) señala que mientras los hombres se orientan más a asociarse a organizaciones que tengan metas instrumentales o económicas, como puede ser la pobreza en este último caso, las mujeres se unen a organizaciones cuyos objetivos se orientan más a asuntos domésticos. Diferentes estudios han comprobado que cuando una organización está dedicada a la infancia y al cuidado de niños genera más atracción hacia la participación y mantenimiento de los voluntarios (Thoits y Hewitt, 2001), y es más probable que estos sean mujeres (Rotolo 2000; Thoits y Hewitt, 2001).

Posteriormente a cuestionar sobre los motivos, se preguntó sobre qué es lo que les brinda satisfacción en la realización de voluntariados. Ante esto se obtuvo lo siguiente:

	Análisis por motivos		
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
Satisfacción con uno mismo	12,33%		
Mejora mi autoestima	10,96%		
Me siento realizado	5,48%	2,74%	
Me gratifica ayudar a otros	42,47%	6,85%	2,74%
Me siento útil socialmente	19,18%	26,03%	
Me permite tener otra perspectiva	2,74%	20,55%	8,22%
Obtengo prestigio social	0,00%	2,74%	2,74%
Contribuyo a cambiar la sociedad	5,48%	17,81%	10,96%
Puedo adquirir experiencia en mi carrera	1,37%	9,59%	8,22%
Desarrollar las habilidades profesionales		4,11%	10,96%
Aprendo a trabajar en equipo		9,59%	15,07%
Aprendo disciplina laboral			6,85%
Mirar más allá de mi realidad cotidiana. Mirar a Otros			34,25%

Tabla 13: Prevalencia de Motivos por Orden (Fuente: Elaboración Propia)

Como primer motivo, los encuestados destacaron “Me gratifica ayudar a otros” (42.47%), luego “Me siento útil socialmente” (19.18%) y finalmente “Satisfacción con uno mismo” (12.33%). Esto parece responder claramente a las características de la Generación Y, que de acuerdo a Mondy, Wayne y Robert Noe (2005) buscan tareas que sean gratificantes, retos, desafíos, y sobre todo tareas que sean coherentes con sus intereses personales, como lo muestra el siguiente comentario:

El principal beneficio que me trae ser voluntario en Un techo para mi país es lo gratificante de sentirme útil con la sociedad, el bienestar que siento al ver la felicidad de las familias cuando les entregamos su casa propia (Encuestado N° 10. ONG Un Techo para Mi País).

En relación a la primera elección de los motivos “Me gratifica ayudar a otros” y “Satisfacción con uno mismo”, que en conjunto suman el 54.8% de los encuestados y que por su connotación pueden ser asociados, coinciden con los resultados obtenidos por Yubero y Larrañaga (2002), ya que en su estudio obtuvieron que la satisfacción consigo mismo es uno de los elementos más valorados por los voluntarios para realizar estas actividades.

En el “Motivo 2” los ítems elegidos por los cuales los integrantes de la muestra sienten satisfacción en relación al voluntariado tienen un tinte similar a los anteriores, ya que en primer lugar apareció “Me siento útil socialmente” (26.03%), en segundo

lugar “Me permite tener otra perspectiva” (20.55%) y en tercer lugar “Contribuyo a cambiar la sociedad” (17.81%).

En el tercer motivo seleccionado por el cual sienten que el voluntariado les da satisfacción aparece en primer lugar “Mirar más allá de mi realidad cotidiana. Mirar a otros” (34.25%), luego “Aprendo a trabajar en equipo” (15.07%) y por último con un porcentaje de elección del 10.96% respectivamente, los encuestados seleccionaron “Contribuyo a cambiar la sociedad” y “Desarrollar habilidades profesionales”

En general se puede observar que las elecciones sobre lo que le brinda satisfacción a estos jóvenes de la Generación Y en la realización de voluntariados está estrechamente vinculado con la motivación trascendental, ya que de acuerdo a Pérez López (citado por Velaz Rivas, 1996) y Rodríguez Porra (2005) el hecho de que las acciones estén orientadas a generar resultados en otros significaría que existe una motivación trascendente, y están vinculados a una búsqueda de sentido en la apertura al mundo, mirando más allá de la realidad personal y cotidiana del sujeto que actúa. Esto queda ejemplificado en el siguiente comentario:

Me ayudo a cambiar mi punto de vista con respecto a mi realidad económica y social. Y también a salir de mi mismo para con las otras personas (Entrevistado N° 14. ONG Caritas)

A su vez, Shaw de Kritto y Karl (2008) plantean que es de gran importancia tener en cuenta que los voluntarios se comprometen con ciertas causas, esforzándose para conseguir determinados resultados que impactaran en el otro, por ende es importante que se encuentren motivados para conseguirlo, en consonancia con lo que Pérez López (citado por Velaz Rivas, 1996) plantea como la búsqueda del resultado en relación a la motivación trascendental. Nuevamente gana coherencia no sólo con el hecho de realizar voluntariados, el buscar impactar en otros, sino también con los fines de las ONG en las que participan los encuestados, que como se observó anteriormente, la mayoría se vincula a ONG orientados a otro específico, sean familias, jóvenes, niños o discapacitados.

Yubero y Larrañaga (2002) hipotetizan que aquellos voluntarios que eligen los motivos que apuntan a la autosatisfacción o gratificación propia, aunque sea mediante una actividad altruista u orientadas a otros, son jóvenes que desarrollan la actividad de voluntariado para obtener un beneficio, la gratificación por su actividad. Y aunque esta hipótesis es interesante desde el punto de vista trascendental, Frankl (1991) plantea que

las conductas de trascendencia aparecen como un motivo para accionar, trayendo como consecuencia la autorrealización y gratificación señalada por Maslow. Ante esto sería interesante en futuros estudios profundizar sobre el papel que juega la satisfacción propia y la gratificación por ayudar a otros en relación a la motivación trascendental.

Ahora bien, si se tienen en cuenta los resultados obtenidos en las tablas N° 7 y N° 13 se observa que los principales motivos que señalan los voluntarios, ya sea relacionado a lo que los llevo a participar como voluntarios como a lo que les genera satisfacción en esta actividad, se destacan los motivos orientados al otro, a la sociedad, a la contribución y a observar una perspectiva diferente. Esto concuerda con lo encontrado por Yubero y Larrañaga (2002) quienes obtuvieron como resultado que uno de los principales motivos que impulsa a los voluntarios a participar es el ayudar a otros, en segundo lugar aparece el vivir experiencias nuevas y en tercero adquirir experiencia profesionales.

Estos resultados muestran que los jóvenes voluntarios tienen como principal motivación el mirar a otros y encausar sus acciones para devolver a la sociedad. Los mismos autores antes mencionados, concluyen que la conducta voluntaria se encuentra definida por el valor de la solidaridad y el interés por el bienestar social.

Nuevamente se realizó la comparación por sexo y edad en relación a los motivos que les brindan satisfacción a los encuestados de participar como voluntarios, definiendo como motivo trascendental de satisfacción aquellos que están orientados a otros. En este caso se encontró que los que presentan mayor porcentaje de motivos trascendentales son los hombres, ya que el 59.26% dice tener los tres motivos de satisfacción orientados al otro, mientras que el mayor porcentaje de mujeres (43.18%) dice tener dos de los tres motivos orientados al otro.

		Satisfacción			
		0 Motivos.	1 Motivos.	2 Motivos.	3 Motivos.
Hombres	18-21 Años	0,00%	0,00%	7,41%	11,11%
	22-25 Años	0,00%	14,81%	3,70%	18,52%
	26-30 Años	0,00%	3,70%	11,11%	29,63%
	Total	0,00%	18,52%	22,22%	59,26%
Mujeres	18-21 Años	0,00%	6,52%	4,35%	13,04%
	22-25 Años	2,17%	4,35%	21,74%	15,22%
	26-30 Años	0,00%	4,35%	17,39%	10,87%
	Total	2,17%	15,22%	43,48%	39,13%

Tabla 14: Cant. de Motivos de Satisfacción Trascendentales de acuerdo al Sexo y Edad de los Encuestados (Fuente: Elaboración Propia)

Otra consistencia significativa es el hecho de que en los hombres los motivos trascendentales parecieran comenzar a desarrollarse a partir de los 22 a 25 años, con un incremento entre los 26 y 30 años; mientras que en las mujeres la progresión empieza a los 18 años, fortaleciéndose entre los 22 y 25 años.

Aunque se buscaron referencias al respecto del género y la edad, no se encontraron investigaciones consistentes con estos datos, con lo cual esto plantea un posible camino a trabajar a futuro en otros estudios donde se pueda observar puntualmente para resolver interrogantes como ¿Cómo se desarrolla la motivación trascendente de acuerdo a la edad en ambos sexos? ¿El desarrollo en edades más tempranas de la motivación trascendental colabora con la duración, mantenimiento y permanencia en lo voluntariados? ¿Esta diferencia entre la aparición de motivación trascendental más temprana en mujeres que en hombres podría estar asociadas a factores evolutivos bio-psico-sociales?

Finalmente, se cuestionó sobre qué intereses movilizaron a los sujetos a realizar voluntariados, para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

	Análisis por motivos	
	Motivo 1	Motivo 2
Inquietudes profesionales	23,29%	
Ayudar a otros	31,51%	5,48%
Inquietudes personales	15,07%	13,70%
Aprendizaje	8,22%	6,85%
Todos merecen recibir ayuda	15,07%	12,33%
Generar un bienestar en los demás	4,11%	23,29%
Experiencia laboral		4,11%
he sido ayudado anteriormente por otros		4,11%
Interés hacia la tarea		16,44%
Ninguno	1,37%	
Ayudar a iguales	1,37%	2,74%
Soy responsable de ayudar a otros		5,48%
Otro:		4,11%
Ns/Nc		1,37%

Tabla 15: Motivos que incentivaron la actividad de voluntariado (Fuente: Elaboración Propia)

En lo que respecta a los intereses que movilizaron a los jóvenes a realizar un voluntariado se ha encontrado en el Motivo 1 que un gran porcentaje de la muestra señaló “Ayudar a otros” (31.51%), luego “Inquietudes profesionales (21.29%), y finalmente “Inquietudes personales” y “Todos Merecen Recibir ayuda” (15.07% respectivamente). Por otro lado, en el Motivo 2 el mayor porcentaje de la muestra eligió

el ítem de “Generar un bienestar en los demás” (23.29%), a continuación “Interés hacia la tarea” (16.44%) y por último “Todos merecen recibir ayuda” (12.33%).

Como puede observarse a partir de los porcentajes obtenidos, vemos que tanto en el “Motivo 1” como en el “Motivo 2” la mayoría de los participantes mostrarían una tendencia hacia una motivación trascendente, ya que como plantea Frankl (2003) la conducta humana va a ser realmente humana en la medida que los individuos actúen en el mundo, saliéndose de sí mismos, y logrando la trascendencia al entender que el mundo está lleno de personas con las cuales establecer vínculos.

Por su parte, Pérez López (cit. en Velaz Rivas 1996), al hablar de trascendencia hace referencia a la interacción, es decir, al intercambio que se da entre los sujetos y el entorno en donde la persona trata de mejorar con su intervención una situación que considera problemática, de este modo “Ayudar a otros” (Motivo 1) y “Generar un bienestar en los demás” (Motivo 2) sería un fiel reflejo de una motivación trascendente dado que apuntan directamente al otro, al de al lado, presentando una fuerte inclinación que lleva al sujeto a salir de sí mismo para abrirse al mundo. Ejemplos de esto serían:

“Darme cuenta que existe una realidad más allá de la mía. De que todos merecemos una vida digna e igualdad de oportunidades y que con voluntad y compromiso eso se puede lograr” (Encuestado N° 21. ONG Un Techo para Mi País)

“Lo más importante es el enriquecimiento del alma, de saber que con un granito de arena podemos ayudar a que el futuro sea mejor, nuestros chicos son el futuro, se merecen una educación digna para ser personas de bien.” (Encuestado N° 59. Fundación Querubines)

Además, esto reflejaría el hedonismo impregnado de trascendencia que presenta la Generación Y, ya que según Villarini Justino (2009) estos jóvenes pretenden experimentar los asuntos y problemáticas humanas, actúan inspirados por valores y teniendo en cuenta el futuro de la sociedad y presentan una negativa a causarle daño al planeta. Su mayor placer se basa en hacer el bien y colaborar con un contexto que va más allá de sí mismos.

Nuevamente, se hizo el mismo análisis, teniendo en cuenta la edad y el sexo de la muestra, respecto de lo que movilizó a los encuestados a realizar voluntariados para observar en porcentajes la cantidad de motivos trascendentes que posee cada grupo. Una vez más, se encontró la misma consistencia respecto de las dos variables anteriores,

donde los hombres poseen mayor cantidad de motivos trascendentales que las mujeres como elemento movilizador para realizar estas actividades.

		Movilización para realizar voluntariados		
		0 Motivos.	1 Motivos.	2 Motivos.
Hombres	18-21 Años	0,00%	3,70%	14,81%
	22-25 Años	3,70%	14,81%	18,52%
	26-30 Años	3,70%	7,41%	33,33%
	Total	7,41%	25,93%	66,67%
Mujeres	18-21 Años	2,17%	2,17%	19,57%
	22-25 Años	4,35%	23,91%	15,22%
	26-30 Años	0,00%	13,04%	19,57%
	Total	6,52%	39,13%	54,35%

Tabla 16: Cant. de Motivos trascendentales que incentivaron la actividad de voluntariado de acuerdo al Sexo y la Edad (Fuente: Elaboración Propia)

Por otro lado, se analizaron puntualmente cada uno de los motivos potenciales que movilizó a los voluntarios a realizar esta actividad en relación al sexo y la edad (Tabla N° 17). El principal resultado a rescatar de la siguiente tabla es el hecho de que entre los 22 y 25 años aparece, tanto en hombres como en mujeres y en ambos ordenes (1 y 2 motivo), que la motivación para realizar voluntariados se encuentra vinculado mayoritariamente con el “Interés hacia la tarea” o “Intereses profesionales”. Por otro lado, se observó que los sujetos que eligieron estas opciones están desarrollando actualmente voluntariados en los cuales sus tareas están vinculadas a su formación profesional.

Si sumado a lo anterior, se considera el hecho de que los participantes de entre 22 y 25 años están prontos a recibirse o recién recibidos del nivel superior, podría decirse que el interés está puesto en buscar desarrollar experiencias laborales-profesionales complementarias. En esta instancia podrían pensarse dos posibles hipótesis, por un lado que la actividad de voluntariado no tiene en sí mismo una fuerte connotación trascendental, sino más bien de búsqueda de beneficio propio. Esto se asemejaría a lo que Yurbero y Larrañaga (2002) mencionan como motivación de carácter instrumental, y lo que Pérez López (Citado por Velaz Rivas, 1996) menciona como Motivación intrínseca, utilizar una actividad determinada para alcanzar un objetivo propio, aprendiendo de las propias acciones. Esto no quita el hecho de que pueda haber un trasfondo de motivación trascendental, pero al buscar un beneficio para sí mismo esta motivación podría perder fuerza en esta etapa de vida de los sujetos.

Esto podría estar relacionado a la hipótesis planteada anteriormente sobre la resolución del conflicto motivacional planteado por Pérez López (Citado por Velaz Rivas, 1996), donde el sujeto se encuentra ponderando el beneficio personal sobre la ayuda al otro. Esto queda claro cuando discursivamente los encuestados remarcan que los principales beneficios que obtienen están relacionadas a su carrera, aprendizajes profesionales y/o laborales, como en el siguiente caso:

“Principalmente me permitió adquirir experiencia profesional ya que tuve la posibilidad de poner en práctica toda la teoría aprendida durante mi carrera. Me permitió tener otra perspectiva, aprender a trabajar con un equipo y explotar al máximo mis habilidades” (Encuesta N1 18. Fundación Impulsar)

O por el contrario, si aparte se considera que la mayoría ya posee experiencia laboral, se podría pensar que los jóvenes de la Generación Y buscan desarrollar voluntariados vinculados a su profesión para generar un aporte con sus conocimientos y habilidades, espacios que ellos ponderarían como de valor para el otro.

“El voluntariado me genero un impacto positivo al valorar mis posibilidades de formación y estudio a la cual no todos tienen la oportunidad de acceder. Es gratificante poder compartir lo que uno sabe para mejorar la calidad de vida de tu prójimo” (Encuesta N1 1. Asociación Hospital Infantil)

Esta segunda mirada coincide más con lo planteado por los autores Mondy, Wayne y Noe (20056) respecto de la Generación Y, cuando dicen que estos jóvenes ponderan la demostración de valores por sobre la obtención del dinero. Comentarios como los siguientes dan cuenta de esto:

“Los beneficios fueron y son muchos, si bien ninguno es monetario, se presentan muchas oportunidades de aprendizaje en muchos aspectos (técnicos, humanos, trabajo en equipo, etc.)” (Encuesta N° 12. ONG Tierra Vida)

“Me enseñó a que el trabajo puede ser apasionante más allá de que no se perciba un sueldo por el mismo. Amo lo que hago y hacerlo en Tierra Vida me apasiona.” (Encuesta N° 24. ONG Tierra Vida)

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

	Motivo 1						Motivo 2					
	18 a 21 Años		22 a 25 Años		26 a 30 Años		18 a 21 Años		22 a 25 Años		26 a 30 Años	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Aprendizaje	18,18 %		10,00 %	10,00 %	6,67 %		9,09 %	20,00 %	15,00 %			
Ayudar a iguales					6,67 %		9,09 %				6,67 %	
Ayudar a otros	45,45 %	60,00 %	10,00 %	10,00 %	46,67 %	41,67 %		20,00 %	5,00 %		13,33 %	
Experiencia laboral									5,00 %	10,00 %		8,33 %
Generar un bienestar en los demás			5,00 %	10,00 %	6,67 %		36,36 %	20,00 %	25,00 %	30,00 %	20,00 %	8,33 %
he sido ayudado anteriormente por otros										10,00 %		8,33 %
Inquietudes personales	27,27 %	20,00 %	20,00 %	10,00 %		16,67 %	27,27 %		10,00 %	20,00 %	13,33 %	8,33 %
Inquietudes profesionales	9,09 %	20,00 %	30,00 %	50,00 %	20,00 %	8,33 %						
Interés hacia la tarea							18,18 %		30,00 %		20,00 %	8,33 %
Ninguno			5,00 %						5,00 %			
Otro:										10,00 %	6,67 %	16,67 %
Soy responsable de ayudar a otros								20,00 %			13,33 %	8,33 %
Todos merecen recibir ayuda			20,00 %	10,00 %	13,33 %	33,33 %		20,00 %	5,00 %	20,00 %	6,67 %	33,33 %

Tabla 17: Motivos que incentivaron la actividad de voluntariado de acuerdo al Sexo y la Edad de los voluntarios (Fuente: Elaboración Propia)

Otro dato interesante a observar, es que tanto en hombres como en mujeres, de 18 a 21 y de 26 a 30 años, la mayoría de los ítems seleccionados sobre que los motivó a realizar un voluntariado son de carácter trascendental. Esto apoyaría la hipótesis de que el grupo de 22 a 25 años, por estar en una situación insipiente en su desarrollo profesional, estén más centrados en otro tipo de motivos, que a la larga vuelven hacia la trascendencia. Si se entiende que la búsqueda de la trascendencia de acuerdo a Frankl (2003) es la búsqueda de sentido de vida, estos jóvenes que están iniciando su carrera laboral y/o profesional podrían estar buscando el sentido de vida en relación a lo que ellos saben hacer y donde ellos se consideran buenos ejecutores. O sea, buscan aportar valor a otros desde el espacio que en el que ellos encuentran el sentido de su vida y lo

que les aporta valor a ellos mismos, su profesión, deviniendo en lo que Maslow (Citado por Frankl, 1991) llama autotranscendencia.

8. CONCLUSIONES

En primera instancia es necesario aclarar que tanto para Frankl como para Pérez López la motivación trascendental es inherente al ser humano, sin importar género ni edad, lo que cambiará será la calidad motivacional y la capacidad de cada sujeto para realizar acciones que se inclinen a mirar más allá de uno mismo en relación con el otro. Para analizar la motivación de la muestra de estudio se tomaron tres dimensiones de análisis: a) Lo que motivó a los jóvenes a realizar voluntariados, el impulso a la acción; b) Que les brindo satisfacción de este tipo de actividad; y c) El interés manifiesto por el cual realizan voluntariados.

Con respecto a la Generación Y se puede decir, en términos generales, que los jóvenes que fueron encuestados han demostrado haber desarrollado motivación trascendental y buscan en sus relaciones generar un impacto en los demás.

Respecto de la primera dimensión, se les solicitó que seleccionaran 3 motivos por los cuales realizan o realizaron voluntariados, de una lista que incluía motivos de tipo trascendental, intrínsecos y extrínsecos. Ante esto, el 11% no seleccionó motivos trascendentales, mientras que del 89% restante el 65% seleccionó entre 1 y 2 motivos trascendentales y el 24% seleccionó los 3 motivos de carácter trascendental. Con lo cual se puede decir que la mayoría de los jóvenes que realizan voluntariados, lo hacen por motivos trascendentales u orientados al otro. Esto no significa que el 11% no posea este tipo de motivación, sino que esta puede estar en un segundo plano en relación a otros motivos que pueden surgir a partir de situaciones específicas de la vida, como el estar recién recibido y buscar tener experiencia laboral. En un segundo plano aparecen los motivos intrínsecos, y sólo una minoría seleccionó motivos de carácter extrínseco.

Por otro lado, en cuanto a la segunda dimensión, satisfacción del voluntariado, se encontró que la principal fuente de satisfacción que se desprende de este tipo de actividad es de carácter trascendental, es decir, deviene de generarle un bienestar al otro. En una segunda instancia, aparecen nuevamente, los motivos intrínsecos y luego los extrínsecos, donde la satisfacción aparece vinculada al sujeto en sí mismo, esto se puede visualizar en elecciones como “Me siento útil socialmente”, “Satisfacción con uno mismo”, “Aprendo a trabajar en equipo”, entre otras.

Ante esto, se puede pensar que el voluntario si bien se preocupa por los demás también se preocupa por sí mismo, característica propia de la Generación Y, lo que no

implica superficialidad o un comportamiento egoísta, sino un equilibrio entre la relación con el otro, ya sea organización, persona y/o animal, y la relación con uno mismo.

En la tercera dimensión, intereses del voluntariado, es decir, para que lo realizan, se visualiza nuevamente que los mismos tienen un carácter trascendental en primera instancia y en un segundo plano aparece una marcada tendencia hacia intereses vinculados con la profesión y la tarea, o sea, relacionados con motivos intrínsecos que movilizan a los sujetos a partir de lo que ellos aprenden como consecuencia de sus propias acciones.

Ahora bien, dando respuesta al segundo objetivo específico, en términos generales se observó que tanto en hombres como en mujeres, sin diferenciación de edad, y en las tres dimensiones de análisis, aparece la motivación trascendental en primer lugar. Sin embargo, si se realiza un análisis más detallado, se puede observar que los hombres presentan mayor motivación, satisfacción e intereses trascendentales que las mujeres.

También se encontró, que las mujeres parecen desarrollar la motivación trascendental en edades más tempranas que los hombres; mientras que en las primeras la búsqueda de la trascendencia toma fuerza a partir de los 22 años, en los segundos se fortalece a partir de los 26 años. Por otro lado, en la mayoría del grupo de 18 a 21 años y principalmente en mujeres, aparece la “Diversión” y “Hacer amigos y red de contactos” como fuente de motivación y satisfacción. Entre tanto, los jóvenes entre 22 y 25 años, presentan en su mayoría motivos de carácter intrínseco directamente vinculados a su formación profesional y a la tarea que realizan como voluntarios, o sea, motivaciones intrínsecas. Finalmente, el grupo de 26 a 30 años, y principalmente los hombres, muestran una inclinación hacia la trascendencia más marcada.

En relación a los fines que persiguen las ONGs, se encontró que los voluntarios que actúan en las organizaciones orientadas a la Pobreza, Familia, Infancia, Juventud y Discapacidad, presentan mayor cantidad de motivos trascendentes, que los que actúan en las relacionadas a fines de Medio Ambiente y Sociales, ya que en estas se presentaron voluntarios con una motivación trascendental desplazada a un segundo plano por motivos de tipo intrínsecos.

En cuanto a la participación en las distintas organizaciones, se encontró que tanto hombres como mujeres lo hacen principalmente en ONG con fines sociales, mientras que en segundo lugar los hombres participan en ONG con fines relacionados a la pobreza y las mujeres a la infancia. Por otro lado, aquellos que manifiestan motivos

intrínsecos (orientación a la tarea y a la profesión) participan en ONGs con fines utilitarios y económicos, como Tedx, Fundación Inicia, Fundación Impulsar, que tienen un tinte empresarial.

En lo que respecta a los factores motivacionales que pueden utilizar las ONG para atraer y retener a los voluntarios se ha descubierto que existen distintos grupos de interés, dependiendo de la edad y el sexo. Teniendo en cuenta esto, se describió brevemente un perfil evolutivo de los voluntarios con los posibles factores de atracción pertinentes para cada etapa.

Si hay que definirlos en función de cómo observamos el comportamiento con una mirada evolutiva, vemos que en una primera etapa a los jóvenes de ambos sexos, aunque en su mayoría mujeres, de 18 a 21 años, en donde aparece como factor de atracción la diversión y hacer amigos y red de contactos. Por ende, es importante que las ONGs que busquen atraer y reclutar a estos jóvenes tengan en cuenta que, además de la trascendencia, es decir, la mirada hacia el otro, en esta etapa de su vida los atrae la sociabilización. Así, las organizaciones deberían brindarles un espacio donde puedan hacer amigos, conocer gente, generar nuevos vínculos sociales; los jóvenes deben sentir que además de contribuir con una causa y ayudar a otros, en la organización se valoran los espacios de esparcimiento y diversión que les permiten sociabilizar con sus pares, como por ejemplo cenas, meriendas, asados, reuniones informales, etc.

Posteriormente, en la segunda etapa, vienen los jóvenes de ambos sexos entre 22 y 25 años, que están próximos a finalizar o recién recibidos de sus estudios de nivel superior. En este grupo predomina una tendencia hacia la satisfacción de motivos intrínsecos, aparece una fuerte búsqueda de la realización profesional y una inclinación a participar en ONGs con fines utilitarios, por lo tanto si las ONGs pretenden atraer a estos jóvenes para aumentar las probabilidades de éxito en este proceso deberán inclinarse a brindarles la posibilidad de empezar a desarrollar una carrera profesional relacionando su formación, con las tareas que vayan a desempeñar en la organización.

Los jóvenes deben sentir que se valoran sus conocimientos y que tienen la oportunidad de llevarlos a la práctica en la actividad que vayan a realizar como voluntarios. Es importante, que a los voluntarios que se encuentren en esta etapa, se les planteen tareas desafiantes, libertad para resolver los problemas y sortear obstáculos, enriquecimiento del puesto, la posibilidad de aprender y ganar confianza en el desarrollo de sus tareas sintiendo que explotan al máximo sus habilidades y aptitudes y

que se valora su formación. De este modo además, se los puede motivar a contribuir con la sociedad accionando con lo que saben hacer y para lo cual se prepararon.

Si se tiene en cuenta al voluntario según su sexo, un factor de atracción a considerar por parte de las ONGs es que los hombres a partir de los 26 años es donde acentúan la trascendencia y sobre todo buscan desarrollarla en organizaciones que se relacionen con la pobreza. En lo que respecta al sexo femenino, la trascendencia comienza a tomar fuerza a partir de los 22 años buscando desarrollarla en organizaciones vinculadas a la infancia o la juventud.

Ante esto, sería importante que las ONGs vinculadas a estos fines contemplen estos datos a la hora de realizar su búsqueda de voluntarios. Así las Organizaciones dedicadas a trabajar con pobreza es más probable que tengan éxito en este proceso si se enfocan en hombres mayores de 26 años, mientras que las que persigan una finalidad relacionada a la infancia, la juventud o la familia aumentaran sus probabilidades de éxito si apuntan a mujeres mayores a 22 años.

Finalmente, en la tercera etapa sosteniendo la mirada evolutiva, se observó que a partir de los 26 años, en ambos sexos, se acentúa la realización del voluntariado con fines netamente trascendentales. Estos sujetos, en su mayoría, ya poseen un título de nivel superior y experiencia laboral, son profesionales que trabajan y disponen de medios económicos, pero también desean realizar una acción de contribución a la sociedad. Este grupo no busca hacer amigos o experiencia laboral, busca ayudar a una causa desinteresadamente. Por lo cual, las ONG deberán generar estrategias vinculadas a atraer desde sus fines, mostrando que contribución realizan a la sociedad y como la ayuda de los voluntariados crea valor a otros.

El ser humano vive en un proceso de evolución permanente, por lo cual sus intereses, motivaciones, aspiraciones, cambian junto con la persona. Tanto Frank como Pérez López mencionan la importancia de la evolución motivacional del sujeto como la necesidad de mirar a otro y colaborar en el contexto que está inserto, cuestiones que se transforman a medida que pasa el tiempo.

En base a estas observaciones, es que la información brindada se considera será de gran utilidad para las ONGs a la hora de atraer y retener a los jóvenes pertenecientes a la Generación Y, ya que permite un primer acercamiento a conocer los factores que resultan atractivos para los mismos de acuerdo a la etapa evolutiva en que se encuentren, aumentando las probabilidades de éxito en este proceso.

Por otro lado, se encontró que la mayoría de los jóvenes pertenecientes a la Generación Y actúan en ONGs con fines sociales, contando estas con mayor números de voluntarios en sus plantillas. No es coincidencia, que las que están dentro de esta categorización son las que poseen mayor reconocimiento social y son reconocidas a nivel nacional, e incluso a nivel internacional.

A partir de esto se puede pensar que la presencia y prestigio social que tenga una ONG en el entorno en el que se desenvuelve va a influir directamente en la capacidad de atracción y retención de voluntarios. Por ende, es importante que las ONGs desarrollen estrategias de marketing y publicidad adaptándose a las nuevas eras de la comunicación (por ejemplo utilizando como medio las redes sociales que permiten el acceso a una gran cantidad de público), siendo claras respecto el fin que persiguen, el impacto que generan, la importancia y el rol que tiene el voluntario en la organización, logrando así posicionarse socialmente aumentando la posibilidad de atracción de jóvenes. Deben entonces desarrollar una fuerte identidad organizacional, visual y conceptual, que les permita establecer una clara definición de valores y objetivos y de este modo aumentar su popularidad en la sociedad.

Finalmente, para realizar un cierre de este trabajo es importante poder reconocer interrogantes que se plantearon a lo largo del análisis y que pueden ser el puntapié inicial para futuras investigaciones. Por ejemplo, si se observa que muchos de los encuestados buscan experiencia laboral, divertirse, hacer amigos o experiencias nuevas en el contexto de las ONG ¿Podría pensarse que la motivación trascendental, el ayudar a otros y crear valor a nivel social, son motivos fundamentales de la Generación Y? ¿Los moviliza el poder colaborar y ser útiles?

Por otro lado, como se observó anteriormente, las diferentes edades presentan diferentes factores motivacionales, con lo cual ¿Podría pensarse que los factores trascendentales ganan fuerza motivacional a medida que el sujeto evoluciona bio-psico-socialmente? ¿Las etapas evolutivas sociales, como el nivel educativo, el estado civil, o la situación laboral influyen en la calidad motivacional de los sujetos de la Generación Y?

Esta generación es relativamente nueva, socialmente estamos viviendo sus primeros pasos a nivel empresarial, en la economía y en la sociedad, es una generación que rompe con patrones establecidos previamente, con nuevas formas de hacer y decidir y surge la pregunta ¿Estos cambios están modificando la forma en que los jóvenes buscan

la satisfacción personal y laboral? ¿La mirada inclusiva, el ayudar a otro y el ponerse al servicio de diferentes causas, está basada en una mirada más allá del aquí y ahora? ¿Esto viene dado por un quiebre generacional en un cambio en la forma de observar el mundo?

Estas nuevas formas que imponen los jóvenes de la Generación Y apenas han empezado a ser cuestionadas, estamos en los inicios del conocimiento de su comportamiento, y las futuras investigaciones no sólo deben contemplar cuáles son los factores que más lo motivan, sino también ¿Cuáles son sus metas de vida? ¿Qué legado pretenden dejar? La trascendencia es poder ver más allá de la realidad de uno mismo, es poder ver un panorama más completo e integrador, es hacer para dejar una huella en el mundo ¿Esta es la misión de la Generación Y?.

9. REFLEXIONES FINALES

Llegada esta instancia, creo que es necesario incluir una serie de reflexiones personales que me surgieron a lo largo del trabajo. En primer lugar, gracias a este estudio confirme la importancia que tiene la motivación en cualquier ámbito de la vida, difícilmente los seres humanos podamos cumplir los objetivos que nos planteamos si no estamos motivados para hacerlo.

Si llevamos este concepto al ámbito de las organizaciones en general, es fundamental que para que la misma cumpla sus objetivos las personas que la integren se encuentren motivadas. Si se habla específicamente de las ONGs, en donde el motor económico no está presente, la motivación juega un rol crucial y saber qué motiva, satisface e interesa a los jóvenes de la Generación Y, es una poderosa fuente de información que las ONGs y cualquier otra organización, con o sin fines de lucro, pueden utilizar a su favor. Estos jóvenes son el presente y el futuro, son los que recientemente se han incursionado en el mundo profesional o los que están por adentrarse en el mismo.

Una reflexión valiosa, es que los jóvenes de esta generación, si bien participan por motivos trascendentes en este tipo de organizaciones teniendo una mirada orientada al otro, a sus necesidades, a poder colaborar; también lo hacen por otros motivos, esto no implica que sean egoístas, si no justamente que buscan ese equilibrio entre lo personal y lo laboral, por esto considero importante que las ONGs se enfoquen en brindar fuentes de satisfacción y no esperar a que los jóvenes den sin recibir nada a cambio.

Además, el feedback constante es fundamental en esta generación, ellos necesitan ser reconocidos, saber que están haciendo bien su trabajo, saber que las acciones que están encarando los van a llevar a cumplir con sus objetivos y entender que tienen la posibilidad de crecer tanto personal como profesionalmente en la organización, que sus acciones y presencia son valiosas y crean valor. Son jóvenes hedonistas que como se mencionó buscan el placer y nuevos desafíos, por ende, es importante presentarles retos, metas desafiantes y ambiciosas para que pongan todo su empeño en superarse. Que sientan que pueden crecer dentro de la organización y desarrollarse profesionalmente, y si además, contribuyen con el otro, van a sentirse útiles, lo que aumentara su motivación. Tienen que tener libertad para ejercer sus tareas con autonomía, dado que son jóvenes que no acatan fácilmente las órdenes y necesitan sentir que lo personal tiene lugar a la hora de trabajar. La autoridad y el liderazgo no se la atribuyen a quienes tiene

más experiencia y/o más conocimiento, como lo hacía tradicionalmente la Generación X, sino que se lo dan a quienes le dan autoridad a ellos y les permite trabajar desde la paridad y la igualdad de condiciones, sin importar nivel educativo, edad, sexo, cargo, etc.

Si hablamos específicamente de las ONGs, la presente investigación me sirvió para darme cuenta de que siempre y cuando los jóvenes desarrollen un voluntariado lo van hacer motivados por algo, es decir, van a tener un objetivo. Además, pude observar como la gran mayoría de los jóvenes si bien tienen una fuerte tendencia hacia la trascendencia y este es el principal motor de su participación, poseen a su vez otros intereses, como es el de desarrollarse profesionalmente, mostrando una forma diferente a generaciones anterior de vivir. Ya el sacrificio sin recompensa pasó de moda, ahora ellos buscan compensar y equilibrar lo que entregan con lo que reciben.

Además, comprendí que los motivos por los cuales los jóvenes deciden prestar su colaboración en una ONG pueden ir variando de acuerdo al momento en que se encuentren los mismos, situación educativa, situación personal, etc., esto es lógico, dado que los intereses que tengamos para actuar, y los motivos que nos van a impulsar van a variar en concordancia.

10. BIBLIOGRAFÍA

10.1. Documentos Impresos

- Estébanez, P. (2005) Medicina Humanitaria. Editorial: Díaz De Santos
- Frankl, V. (1996). El hombre en busca del sentido. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2003). Ante el vacío existencial. Hacia una humanización de la psicoterapia. Barcelona: Herder.
- Frankl, Victor(1991). En Busca Del Sentido. Editorial. Herder S.A: Barcelona.
- González Luis, Leiva Yirlén, Sepúlveda Andrés, Vega Carlyne (2004) Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado. Revista de Psicología de la Universidad de Chile Vol. XIII, N° 2: Pág. 21-41.
- Lazarte, O. (1990). “La Logoterapia y el Pensamiento Latinoamericano”. Revista Logos, 10, 22-26.
- Martinez Herrera, H. (2005) El Marco Ético De La Responsabilidad Social Empresarial. Editorial: Pontificia Universidad Javeriana
- Mondy, R W. y Noe, R. M. (2005). Administración De Recursos Humanos. Editorial: Pearson Education
- Patakos, A. (2009) En busca del sentido. Los principios de Victor Frankl aplicados al mundo del trabajo. Ed. Paidos Iberica,
- Rodriguez Porras J. M. (2005) El factor humano en la empresa. Editorial: Deusto
- Rotolo, T. (2000) A Time to Join, a Time to Quit: The Influence of Life Cycle Transitions on Voluntary Association Membership. SocialForces 78 (3): 1133–1161.
- Shaw De Critto, S. y Karl, I. (2008).Voluntariado Una Forma De Hacer Y Ser. Editorial: Ciccus.

Tavazza, L. (1995). *El Nuevo Rol Del Voluntariado Social*. Buenos Aires: Editorial Lumen.

Thoits, P. y Hewitt, L. (2001) Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*,42 (June).115 – 131.

Velaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos Y Motivación En La Empresa*. Editorial. Díaz De Santos: Madrid.

Víctor Frankl (1983) “El Hombre Doliente”. Ed. Herder.

Vieytes, Rut (2004). *Metodología De La Investigación En Organizaciones, Mercado Y Sociedades: Epistemología Y Técnicas*. Editorial. De Las Ciencias: Madrid.

10.2. Documentos Digitales

Boschma, J. Y Groen I. (2006) *Generación Einstein: Más Listos, Más Rápidos Y Más Sociales. Comunicarse Con Los Jóvenes Del Siglo XXI*. Publicado En Keeise.Com, El 30/11/2016. (Documento Digital) Recuperado El 15/04/2015 De [Http://Www.Anele.Org/Jornadas_Tecnicas/Generatie_Einsteinspaans_Jeroen.Pdf](http://www.anele.org/jornadas_tecnicas/generatie_einsteinspaans_jeroen.pdf)

Cuesta, E.M. (2014), *La Generación Y Latinoamericana En Las Organizaciones: Algunos Aportes Conceptuales Y Empíricos*, *Revista Gestión De Las Personas Y Tecnología*, 19, 17-31. (Versión Electrónica) Recuperado el 18/09/2015 de [Http://Www.Revistaidea.Usach.Cl/Ojs/Index.Php/Revistagpt/Article/Viewfile/1472/1367](http://www.revistaidea.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/viewfile/1472/1367)

Cuesta, E.M., Ibañez, M.E., Tagliabue, R. Y Zangaro, M. (2009), *LA NUEVA GENERACION Y EL TRABAJO*. Universidad Catolica Argentina, 31, 126-138. Recuperado el 16/09/2015 De [Http://Www.Uca.Edu.Ar/Uca/Common/Grupo83/Files/La_Nueva_Generacion_Millennials_Y_El_Trabajo.Pdf](http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/la_nueva_generacion_millennials_y_el_trabajo.pdf)

- Dávila De León, M. C. (2002) La Incidencia Diferencial De Los Factores Psicosociales En Distintos Tipos De Voluntariado. Tesis Para Optar Por El Título De Doctor En Psicología Social. Universidad Complutense De Madrid. Publicada En 2002. (Versión Digital) Extraída El 15/09/2015 De [Http://Biblioteca.Ucm.Es/Tesis/Psi/Ucm-T26478.Pdf](http://Biblioteca.Ucm.Es/Tesis/Psi/Ucm-T26478.Pdf)
- Dychtwald, K. Y Morision R. (2007) Retención De Talento (Versión Electrónica), Revista. Intesys Consulting, 10-9 (01-13). Recuperado el 10/10/2015 de [Http://Www.Intesysconsulting.Com/R/E850436480.Pdf](http://Www.Intesysconsulting.Com/R/E850436480.Pdf)
- Gonzales Collera, L. A. (2008) La motivación y su historia. Publicado por Centro de trabajo: UCP "Rafael María de Mendive (Documento Digital) Extraído el 15/09/2015 de http://www.revistamendive.rimed.cu/nfuentes/num21/pdf/Art_8_Luis.pdf
- Gonzales R. (2011) La Incorporación De La Generación Y Al Mercado Laboral (Versión Electrónica), Revista Dialnet, 5, 37-93. Recuperado De [Http://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=4045771](http://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=4045771)
- León Jariego (2008) Implicación Y Permanencia De Los Voluntarios En Organizaciones De Servicios Sociales. Análisis Del Voluntariado Social En La Provincia De Huelva. Informe De Investigación / Dirección Del Estudio, José Carlos León Jariego; Coordinación Del Trabajo De Campo Patricia Vaz García; Huelva: Universidad De Huelva, 2008. Collectanea, Universidad De Huelva. (Versión Digital) Exrtaída El 20/10/2015 De [Http://Rabida.Uhu.Es/Dspace/Bitstream/Handle/10272/5142/Implicacion_Y_Permanencia_De_Los-Voluntarios.Pdf?Sequence=2](http://Rabida.Uhu.Es/Dspace/Bitstream/Handle/10272/5142/Implicacion_Y_Permanencia_De_Los-Voluntarios.Pdf?Sequence=2)
- Pinzón Camargo, M. A. (2004) El papel de las ONG y sus alcances en la responsabilidad social empresarial. Publicado en Revista Opera, vol. 5, núm. 5, abril, 2005, pp. 75-96. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia (Versión Digital) Extraída el 22/09/2015 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67550506>

Reyno Momberg, M. (2007) Responsabilidad Social Empresarial Como Ventaja Competitiva. Magíster en Gestión Empresarial. Universidad Técnica Federico Santa María. Departamento de Industrias. (Versión Digital) Extraída el 20/09/2015 de https://books.google.com.ar/books/about/Responsabilidad_Social_Empresarial_rse_C.html?id=KLvGEqv5JXIC&hl=es

Villarini, Justino, A. R. (2009) La experiencia de la trascendencia. Director del Proyecto para el Desarrollo de Destrezas de Pensamiento y del Encuentro Internacional de Educación y Pensamiento de la Universidad de Puerto Rico. (Versión Digital) Extraído el 20/09/2015 de https://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABahUKEwj7nP6Fmr3IAhULC5AKHWSGBfg&url=https%3A%2F%2Freligionmontessorimedellin.files.wordpress.com%2F2009%2F06%2Fel-sentido-de-trascendencia.docx&usg=AFQjCNG7H9_U_FlJsN3yc8htitS_DhRUKA&sig2=Vj21HTftl0vheUCCFk8SRQ&bvm=bv.104819420,d.Y2I

Yubero, S. y Larrañaga, E. (2002) Concepción del Voluntariado desde la perspectiva motivacional: Conducta de ayuda vs. Altruismo. Publicado en revista Interuniversitaria, N° 9, Segunda época, Diciembre 2002. Pp. 27-39. (Versión Digital) Extraído el 19/09/2015 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=994918>

11. ANEXOS

11.1. Anexo I: Modelo de Cuestionario

Debido a que el cuestionario se aplicó de manera online, se presenta a continuación PrintPant de la página web desde donde fue distribuido

Cuestionario sobre Voluntariados en ONG

5. Institución en la que estudia *

6. Carrera que cursa o cursó *

7. Señale en que año finalizó o finalizará sus estudios de nivel superior *

8. Posee experiencia laboral? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 No

9. Su experiencia laboral se relaciona con sus estudios de nivel superior? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 No
 No tengo experiencia laboral

10. Situación Laboral Actual *

Marca solo un óvalo.

- En Dependencia
- Independiente
- Ocupación Informal
- No trabaja
- Pasantía no rentada
- Pasantía rentada
- Otro: _____

11. Señale en que rango se encuentra su sueldo *

Marca solo un óvalo.

- Menos de \$2500
- Entre \$2501 a \$3500
- Entre \$3501 y \$5500
- Entre \$5501 y \$10000
- Más de \$10001
- No percibo Sueldo

12. Ha realizado Voluntariados? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Pasa a la pregunta 13.*
- No *Pasa a "Muchas Gracias Por su Participación."*

Sobre la actividad de voluntariado

A continuación se presenta una serie de preguntas respecto a su actividad como voluntario en ONG de Córdoba.

Le pedimos que si ha participado en diferentes ONG, seleccione para responder las preguntas la experiencia que haya sido más significativa personalmente o en la que más tiempo ha estado.

13. Realiza voluntariado actualmente? *

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí

14. En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario? *

15. **Que tareas desarrolla o desarrolló? ***

16. **Cuento tiempo hace que esta o estuvo en la ONG desarrollando actividades de voluntariado? ***

17. **Las tareas que realiza están relacionadas a su formación como profesional? ***
Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

18. **Horas Semanales que le dedica o dedicaba al voluntariado? ***
Marca solo un óvalo.

- Menos de 2 hs semanales
- Entre 2 y 5 hs semanales
- Entre 6 y 10 hs semanales
- Entre 11 y 20 hs semanales
- Entre 21 y 30 hs semanales
- Entre 31 y 40 hs semanales
- Más de 41 hs semanales.

19. **Como llegó a la ONG? ***
Marca solo un óvalo.

- Por la Institución Educativa en la que estudio
- Por recomendación
- Por búsqueda personal
- Otro: _____

20. Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó? *

si ha participado en más de una selecciónese aquella que le fue más significativa en su experiencia personal o en la que mayor tiempo ha estado.

Marca solo un óvalo.

- Sociales
- Socorro y emergencia
- Discapacitados
- Infancia
- Juventud
- Adultos
- Salud/Drogodependencia/Otros
- Personas mayores
- Pobreza
- Inmigrantes
- Medioambiente
- Familia
- Humanitarias

Motivación para Participar como Voluntario

21. Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Diversión
- Obligación moral
- Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos
- Adquirir conocimientos
- Devolver a la sociedad
- Generar un bienestar en los demás
- Reconocimiento social
- Tener una experiencia nueva
- Adquirir experiencia laboral
- Hacer amigos y red de contactos
- Inquietud personal
- Por una situación personal
- Contribuir a la transformación de la sociedad
- Otro: _____

22. Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestran por que se siente satisfecho realizando voluntariados. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Satisfacción con uno mismo
- Mejora mi autoestima
- Me siento realizado
- Me gratifica ayudar a otros
- Me siento útil socialmente
- Me permite tener otra perspectiva
- Obtengo prestigio social
- Contribuyo a cambiar la sociedad
- Puedo adquirir experiencia en mi carrera
- Desarrollar las habilidades profesionales
- Aprendo a trabajar en equipo
- Aprendo disciplina laboral
- No me siento satisfecho con mi participación
- Mirar más allá de mi realidad cotidiana, Mirar a otros
- Otro: _____

23. De los siguientes Intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados *

Si sus Intereses no están señalados en el listado
Selecciona todos los que correspondan.

- Inquietudes profesionales
- Ayudar a otros
- Inquietudes personales
- Aprendizaje
- Todos merecen recibir ayuda
- Generar un bienestar en los demás
- Experiencia laboral
- he sido ayudado anteriormente por otros
- Interés hacia la tarea
- Ninguno
- Ayudar a Iguales
- Soy responsable de ayudar a otros
- Otro: _____

24. Señale a continuación que desafíos se le presenta o presentó al realizar voluntariados? *

Selecciona todos los que correspondan.

- El voluntariado me presenta desafíos constantes
- La tarea me resulta fácil y no me genera un desafío
- La participación me permite ampliar mis habilidades y aptitudes
- Me resulta un desafío relacionarme con personas que no me relacionaría habitualmente
- Ninguno
- El compromiso y responsabilidad que asumí con otros a partir del voluntariado
- El comprometerme con una causa
- Otro: _____

Experiencia Personal

25. Describa brevemente cual fue el Impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG? *

26. Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG? *

27. Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal? *

Marca solo un óvalo.

- SI Pasa a la pregunta 28.
- No Pasa a "Muchas Gracias Por su Participación."

Información Personal

El presente cuestionario será complementado con entrevistas. Si usted desea participar de las mismas, le pedimos que complete los datos a continuación?

28. Nombre y Apellido *

29. E-Mail *

30. Teléfono (Con código de área) *

31. Tipo de medio para realizar la entrevista que le sería más comodo *

Selecciona todas las que correspondan.

- Personalmente
- Por Skype
- Telefono
- Mail
- Otro: _____

Muchas Gracias Por su Participación

Desde ya muchas gracias por su participación, y en caso de que haya dejado sus datos para participar en las entrevistas nos contactaremos con usted si sale seleccionado como parte de la muestra de la Investigación.

Por otro lado, si usted desea recibir el análisis y conclusiones finales sobre el presente trabajo, le pedimos envíe un mail a lu_baravalle@hotmail.com y cuando el TFG sea aprobado se le enviará una copia final.

11.2. Anexo II: Sistematización de datos

N°	Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Institución en la que estudia	Carrera que Cursa o cursó	Señale en que año finalizo o finalizará sus estudios de nivel superior	Posee experiencia laboral?	Su experiencia laboral se relaciona con sus estudios de nivel superior?
1	Femenino	24	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Iua	Adm de empresas	2016	Si	No
2	Femenino	28	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	UNiversidad Siglo 21	psicologia	2017	Si	No
3	Femenino	29	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21	LIC. EN RELACIONES PUBLICAS E INSTITUCIONALES	2016	Si	No
4	Femenino	27	En pareja sin convivencia	Universitario Completo	Universidad Catolica de Cordoba	Administracion de Empresas	2014	Si	Si
5	Femenino	25	En pareja sin convivencia	Universitario Completo	Universidad siglo xxi y universidad nacional de cordoba	Licenciatura en relaciones publicas e institucionales y coach ontologico	2014	Si	Si
6	Femenino	25	Soltero/a	Universitario Completo	Siglo 21	Lic. en Diseño de Indumentaria y Textil	2015	Si	Si
7	Femenino	24	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Empresarial Siglo 21	Lic. en Gestion de Recursos Humanos	2017	Si	No
8	Femenino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Instituto Universitario Aeronautico	Lic. en Recursos Humanos	2016	Si	Si
9	Femenino	24	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Córdoba	Trabajo Social	2016	Si	No
10	Masculino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Comunicación Social	2017	Si	No
11	Masculino	25	Soltero/a	Universitario Completo	Universidad Blas Pascal	Lic. en Comunicación Audiovisual	2014	Si	Si
12	Femenino	21	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Villa Maria / Sede Cordoba	Lic. en Sociologia	2017	No	No tengo experiencia laboral
13	Masculino	20	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	universidad nacional de córdoba	Licenciatura en Comunicación Social	2019	Si	No
14	Masculino	20	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Córdoba	Medicina	2020	Si	No
15	Femenino	30	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Siglo 21	Psicologia	2015	Si	Si
16	Masculino	25	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Católica de Córdoba	Lic. en Administración de Empresas	2015	Si	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Institución en la que estudia	Carrera que Cursa o cursó	Señale en que año finalizo o finalizará	Posee experiencia laboral?	Su experiencia laboral se relaciona
17	Masculino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Abogacia	2017	Si	Si
18	Masculino	25	En pareja sin convivencia	Universitario Completo	Universidad Catolica de Cordoba	Lic. en Administracion de empresas	2015	Si	Si
19	Femenino	21	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Lic. en Comunicación Social	2017	Si	No
20	Masculino	26	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Blas Pascal	Lic. en Comunicación Audiovisual	2014	Si	Si
21	Femenino	24	En pareja sin convivencia	Terciario Completo	Escuela Superior de Artes Aplicadas Spilimbergo	Diseño Grafico	2013	Si	Si
22	Masculino	28	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Universidad Nacional de Cordoba	Arquitectura	2014	Si	Si
23	Femenino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Blas Pascal	Lic. en Comunicación Audiovisual	2016	Si	Si
24	Masculino	27	En pareja sin convivencia	Terciario Completo	Escuela de Artes Aplicadas Spilimbergo	Diseño grafico	2014	Si	Si
25	Femenino	25	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Universidad Empresarial Siglo 21	Lic. en Relaciones Publicas	2014	Si	Si
26	Femenino	25	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Psicologia	2016	Si	No
27	Masculino	26	En pareja sin convivencia	Universitario Completo	Universidad Catolica de Cordoba	Lic. en Administracion de empresas	2014	Si	Si
28	Femenino	27	Casado/a	Universitario Completo	Universidad Catolica de Cordoba	Lic. en Administracion de Empresas	2013	Si	Si
29	Femenino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Católica de Cordoba	Lic. en Administracion de Empresas	2016	Si	Si
30	Femenino	26	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Universidad Nacional de Cordoba	Psicologia	2015	Si	No
31	Femenino	20	Soltero/a	Terciario en curso/incompleto	IES	Tecnicatura en Recursos Humanos	2016	Si	No
32	Femenino	25	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Psicologia	2016	Si	No
33	Masculino	27	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Lic. en antropologia	2016	Si	No
34	Femenino	24	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Comunicación Social	2017	Si	No
35	Femenino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Abogacia	2017	Si	Si
36	Masculino	26	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Siglo 21	Lic. en Administracion de Empresas	2016	Si	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Institución en la que estudia	Carrera que cursa o cursó	Señale en que año finalizo o finalizará	Posee experiencia laboral?	Su experiencia laboral se relaciona
37	Masculino	28	Casado/a	Universitario Completo	Universidad Nacional de Cordoba	Lic. Relaciones publicas	2014	Si	Si
38	Femenino	29	En pareja con convivencia	Universitario en curso/incompleto	Siglo 21	Lic. en Gestión de Recursos Humanos	2017	Si	Si
39	Femenino	21	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	La metro	Fotografia	2016	Si	Si
40	Masculino	29	Casado/a	Universitario Completo	UNC	Lic. en Psicología	2016	Si	Si
41	Femenino	29	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Universidad Nacional de Cordoba	Medicina	2015	Si	Si
42	Femenino	27	Soltero/a	Universitario Completo	UNC	Lic. en Psicologia	2014	Si	Si
43	Femenino	25	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Blas Pascal	Lic. en Marketing y Comercialización	2015	No	No tengo experiencia laboral
44	Masculino	25	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	UCC	Arquitectura	2016	No	No tengo experiencia laboral
45	Femenino	20	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Catolica de Córdoba	Lic. en Verterinaria	2018	No	No tengo experiencia laboral
46	Masculino	21	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	UNC	Lic. en Enfermeria	2019	No	No tengo experiencia laboral
47	Femenino	19	Soltero/a	Terciario en curso/incompleto	Management	IES	2017	Si	No
48	Femenino	30	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Siglo 21.	Lic. en Psicología	2015	Si	Si
49	Femenino	30	Casado/a	Universitario Completo	UNC	Lic. en Trabajo Social	2015	Si	Si
50	Masculino	21	Soltero/a	Terciario en curso/incompleto	CUP	Tecnicatura en Periodismo.	2016	Si	Si
51	Masculino	23	En pareja sin convivencia	Terciario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Psicologia	2016	No	No tengo experiencia laboral
52	Masculino	26	Soltero/a	Terciario Completo	Universidad Nacional de Cordoba	Ciencias Economicas	2015	Si	No
53	Femenino	21	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional Católica	Arquitectura	2015	Si	Si
54	Femenino	24	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Córdoba	Trabajo Social	2016	Si	No
55	Masculino	28	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Universidad Blas Pascal	Abogacía	2014	Si	Si
56	Femenino	19	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Blas Pascal	Abogacia	2019	No	No tengo experiencia laboral
57	Femenino	21	Soltero/a	Terciario en curso/incompleto	CUP	Tecnicatura en Periodismo	2016	Si	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Institución en la que estudia	Carrera que Cursa o cursó	Señale en que año finalizo o finalizará	Posee experiencia laboral?	Su experiencia laboral se relaciona
58	Masculino	22	En pareja sin convivencia	Terciario en curso/incompleto	Quality Isad	Profesorado de educación física	2016	Si	No
59	Femenino	25	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	UNC	Lic. en Antropología	2016	Si	No
60	Femenino	27	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Blas Pascal	Licenciatura en comunicación institucional	2014	Si	Si
61	Femenino	19	Soltero/a	Terciario en curso/incompleto	IES	tecnico superior en publicidad	2017	No	No tengo experiencia laboral
62	Masculino	27	Casado/a	Universitario Completo	UNC	profesorado en educación musical	2015	Si	Si
63	Femenino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	UNC (Facultad de filosofía y humanidades)	Licenciatura en Ciencias de la Educacion	2016	Si	Si
64	Femenino	26	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacionla de Cordoba	Medicina	2018	No	No tengo experiencia laboral
65	Masculino	24	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Nacional de Cordoba	Odontologia	2017	No	No tengo experiencia laboral
66	Femenino	25	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Universidad Blas Pascal	Lic. en periodismo y nuevos medios	2016	Si	Si
67	Femenino	27	Casado/a	Universitario Completo	UCC	Ingenieria Industrial	2014	Si	Si
68	Masculino	30	Soltero/a	Universitario Completo	UCC	Veterinaria	2015	Si	No
69	Femenino	21	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	UNC	Teatro	2018	Si	Si
70	Femenino	25	En pareja sin convivencia	Universitario en curso/incompleto	Siglo 21	Diseño de Indumentaria	2017	No	No tengo experiencia laboral
71	Masculino	19	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	Siglo XXI	Licenciatura en relaciones publicas	2019	Si	No
72	Masculino	23	Soltero/a	Universitario en curso/incompleto	UTN	Ingenieria en Sistemas	2016	Si	Si
73	Femenino	30	En pareja con convivencia	Universitario Completo	Siglo 21	Lic. en Psicología	2015	Si	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Situación Laboral Actual	Señale en que rango se encuentra su sueldo	Realiza voluntariado actualmente?	En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario?	Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó?	Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario.		
						Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
1	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	No	ASOCIACIÓN HOSPITAL INFANTIL	Infancia	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
2	No trabaja	No percibo Sueldo	No	AFS Programas Interculturales Córdoba	Juventud	Diversión	Hacer amigos y red de contactos	Contribuir a la transformación de la sociedad
3	Ocupación Informal	Entre \$3501 y \$5500	Si	ASOCIACIÓN HOSPITAL INFANTIL	Infancia	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva
4	En Dependencia	Más de \$10001	No	Fundación Impulsar	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
5	Directora suplente en empresa familiar	Más de \$10001	Si	Tedx cordoba y fundacion por un gobierno abierto	Sociales	Adquirir conocimientos	Hacer amigos y red de contactos	Contribuir a la transformación de la sociedad
6	Dependencia, pero también trabajo independiente	Entre \$3501 y \$5500	No	Comedor Esperanza Aldeas Infantiles S.O.S Fundación PEPSICO Comedor comunitario "Los sureños" Barrio San Roque CIC Villa la Tela (centro comunitario, no ong)	Infancia	Tener una experiencia nueva	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
7	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Fundación Tierra Vida	Medioambiente	Generar un bienestar en los demás	Adquirir experiencia laboral	Contribuir a la transformación de la sociedad
8	Independiente	Entre \$3501 y \$5500	Si	INICIA	Sociales	Adquirir conocimientos	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
9	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Colectivo de jóvenes por nuestros derechos	Juventud	Generar un bienestar en los demás	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
10	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Un techo para mi país	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
11	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundación TierraVida	Medioambiente	Generar un bienestar en los demás	Adquirir experiencia laboral	Inquietud personal
12	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	TierraVida	Medioambiente	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Inquietud personal
13	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	un techo para mi país	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Situación Laboral Actual	Señale en que rango se encuentra su sueldo	Realiza voluntariado actualmente?	En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario?	Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó?	Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario.		
						Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
14	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	caritas	Pobreza	Obligación moral	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Devolver a la sociedad
15	Independiente	Más de \$10001	Si	Soles	Infancia	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás	Inquietud personal
16	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Impulsar	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Adquirir experiencia laboral	Contribuir a la transformación de la sociedad
17	Pasantía rentada	Entre \$3501 y \$5500	Si	Un techo para mi país	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
18	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Impulsar	Sociales	Adquirir experiencia laboral	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
19	Pasantía rentada	Entre \$3501 y \$5500	Si	Un techo para mi país	Sociales	Diversión	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
20	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Un techo para mi país	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
21	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Un Techo para mi país	Sociales	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad
22	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Un techo para mi país	Sociales	Devolver a la sociedad	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
23	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Tierra Vida	Medioambiente	Adquirir conocimientos	Adquirir experiencia laboral	Hacer amigos y red de contactos
24	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Tierra Vida	Medioambiente	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral	Hacer amigos y red de contactos
25	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Tierra Vida	Medioambiente	Tener una experiencia nueva	Hacer amigos y red de contactos	Contribuir a la transformación de la sociedad
26	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Tierra Vida	Medioambiente	Adquirir conocimientos	Devolver a la sociedad	Tener una experiencia nueva
27	En Dependencia	Más de \$10001	Si	Fundación Inicia	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
28	En Dependencia	Más de \$10001	Si	Fundacion Inicia	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Adquirir experiencia laboral	Hacer amigos y red de contactos
29	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Fundación Inicia	Sociales	Adquirir conocimientos	Adquirir experiencia laboral	Hacer amigos y red de contactos
30	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundación Inclusión Social	Sociales	Adquirir conocimientos	Adquirir experiencia laboral	Hacer amigos y red de contactos
31	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundación Inclusión Social	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
32	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Caritas	Pobreza	Generar un bienestar en los demás	Por una situación personal	Contribuir a la transformación de la sociedad

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Situación Laboral Actual	Señale en que rango se encuentra su sueldo	Realiza voluntariado actualmente?	En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario?	Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó?	Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario.		
						Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
33	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Caritas	Pobreza	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad
34	Ocupación Informal	Entre \$2501 a \$3500	No	Fundación Maria de los Angeles	Sociales	Tener una experiencia nueva	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
35	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	Caritas	Pobreza	Obligación moral	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad
36	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Caritas	Pobreza	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás
37	Ocupación Informal	Entre \$5501 y \$10000	Si	Soles	Infancia	Generar un bienestar en los demás	Por una situación personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
38	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	Caritas	Pobreza	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva
39	Independiente	Entre \$3501 y \$5500	Si	Un techo para mi país	Sociales	Diversión	Hacer amigos y red de contactos	Contribuir a la transformación de la sociedad
40	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Rotary Club	Sociales	Obligación moral	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás
41	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Soles	Infancia	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Tener una experiencia nueva	Inquietud personal
42	Independiente	Más de \$10001	Si	Soles	Infancia	Generar un bienestar en los demás	Adquirir experiencia laboral	Contribuir a la transformación de la sociedad
43	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Rotary Club	Sociales	Obligación moral	Reconocimiento social	Contribuir a la transformación de la sociedad
44	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Un techo para mi país	Sociales	Diversión	Reconocimiento social	Hacer amigos y red de contactos
45	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Derecho Animal A Ser (DAAS)	Medioambiente	Devolver a la sociedad	Generar un bienestar en los demás	Inquietud personal
46	No trabaja	No percibo Sueldo	No	Fundación ICTUS	Familia	Devolver a la sociedad	Para hacer algo. No trabajo y quiero hacer algo productivo.	
47	Ocupación Informal	Entre \$3501 y \$5500	Si	Manos Abiertas	Sociales	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
48	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundación ICTUS	Familia	Generar un bienestar en los demás	Por una situación personal	Poder ayudar a familias que tienen problemas es algo que reconforta.
49	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	Si	Manos Abierta	Infancia	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Devolver a la sociedad	Inquietud personal
50	Ocupación Informal	Entre \$3501 y \$5500	Si	Fundacion Inicia	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
51	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Aldeas Infantiles	Familia	Generar un bienestar en los	Inquietud personal	Contribuir a la transformación de

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Situación Laboral Actual	Señale en que rango se encuentra su sueldo	Realiza voluntariado actualmente?	En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario?	Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó?	Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario.		
						Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
						demás		la sociedad
52	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	Manos Abiertas	Sociales	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Por una situación personal
53	Independiente	Entre \$3501 y \$5500	No	CILSA por la Inclusion	Discapacitados	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Hacer amigos y red de contactos
54	Ocupación Informal	Entre \$2501 a \$3500	Si	Cilsa por la Inclusion	Discapacitados	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Inquietud personal
55	En Dependencia	Entre \$5501 y \$10000	No	Querubinis	Infancia	Adquirir conocimientos	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva
56	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Querubines	Infancia	Tener una experiencia nueva	Hacer amigos y red de contactos	Inquietud personal
57	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Fundacion Impulsar	Sociales	Devolver a la sociedad	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
58	Ocupación Informal	Entre \$3501 y \$5500	Si	Caritas	Pobreza	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad
59	Ocupación Informal	Entre \$5501 y \$10000	Si	Fundacion Querubines	Infancia	Obligación moral	Devolver a la sociedad	Tener una experiencia nueva
60	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Querubines	Infancia	Obligación moral	Devolver a la sociedad	Tener una experiencia nueva
61	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	un techo para mi pais	Sociales	Diversión	Tener una experiencia nueva	Hacer amigos y red de contactos
62	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Caritas	Pobreza	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad
63	Independiente	Entre \$3501 y \$5500	Si	Querubines	Infancia	Obligación moral	Devolver a la sociedad	Tener una experiencia nueva
64	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Querubines	Infancia	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Hacer amigos y red de contactos
65	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Manitos Rurales	Sociales	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Adquirir experiencia laboral
66	Ocupación Informal	Entre \$3501 y \$5500	Si	derecho animal a ser	Medioambiente	Obligación moral	Reconocimiento social	Tener una experiencia nueva
67	En Dependencia	Más de \$10001	Si	Rotary Club	Sociales	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Reconocimiento social
68	En Dependencia	Entre \$3501 y \$5500	Si	Derecho Animal A Ser (DAAS)	Medioambiente	Generar un bienestar en los demás	Hacer amigos y red de contactos	Contribuir a la transformación de la sociedad
69	Independiente	Entre \$2501 a \$3500	Si	Manos abiertas	Infancia	Diversión	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad
70	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	Hogar Infantil Belén	Familia	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Contribuir a la transformación de la sociedad

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

N°	Situación Laboral Actual	Señale en que rango se encuentra su sueldo	Realiza voluntariado actualmente?	En que ONG se desarrolla o desarrolló como voluntario?	Cuales son los fines de la ONG en la que participa o participó?	Señale a continuación los 3 motivos más importantes que lo llevaron a participar como voluntario.		
						Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3
71	No trabaja	No percibo Sueldo	Si	un techo para mi pais	Sociales	Por adhesión a movimientos religiosos y/o políticos	Generar un bienestar en los demás	Hacer amigos y red de contactos
72	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	Si	Córdoba Ayuda	Sociales	Devolver a la sociedad	Por una situación personal	Contribuir a la transformación de la sociedad
73	Independiente	Entre \$5501 y \$10000	No	Adopta un Ángel	Medioambiente	Generar un bienestar en los demás	Tener una experiencia nueva	Contribuir a la transformación de la sociedad

N°	Señale a cotinuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
1	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Inquietudes profesionales	Ayudar a otros	El voluntariado me genero un impacto positivo al valorar mis posibilidades de formación y estudio a la cual no todos tienen la oportunidad de acceder. Es gratificante poder compartir lo que uno sabe para mejorar la calidad de vida de tu prójimo.	Mejoro mis habilidades de comunicación Me dio mas paciencia Me enseño a relacionarme con gente en diferente situaciones sociales y economicas a la mía pero que poseen las mismas ganas de crecer y desarrollarse pero le faltan las herramientas que es lo que pudimos brindarles en esos años en la fundación.	Si
2	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Desarrollar las habilidades profesionales	Aprendizaje	Generar un bienestar en los demás	Cambió mi vida para siempre. Ha sido mi mejor experiencia de trabajo en grupo y realmente satisfactoria. Les estoy muy agradecida.	Me dio mucha satisfacción, muchos momentos divertidos y otros difíciles. Pero siempre sabiendo que estábamos aprendiendo, que podíamos confiar entre nosotros y que nada era imposible de esa manera. Me sirvió también como experiencia laboral y para desarrollar competencias que de otra manera no habría podido aprender. Además hice buenos amigos y conocí gente de muchos lugares a	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
							los que recuerdo con mucho cariño.	
3	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Generar un bienestar en los demás	CONOCER OTRAS REALIDADES	COMPRENDER A OTRAS PERSONAS	No
4	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Inquietudes profesionales	Ayudar a otros	Yo siempre pertenecí a grupos para ayudar a otros, desde que tengo memoria e iba a la iglesia ayudaba a otros. Creo que la fe puede ayudar a ayudar, a mi la iglesia me acercó a ver otras realidades y ver todo lo que yo tengo y otros no tienen.	Mejoro mis habilidades de comunicación Me dio mas paciencia Me enseñó a relacionarme con gente en diferente situaciones sociales y economicas a la mía pero que poseen las mismas ganas de crecer y desarrollarse pero le faltan las herramientas que es lo que pudimos brindarles en esos años en la fundación.	Si
5	Me siento realizado	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes profesionales	Aprendizaje	El impacto fue positivo, tanto desde lo profesional ya que me permitió aprender mucho y estar en contacto con la profesión, genere una red de contactos de gente profesional con la que nunca hubiese trabajado por mi actividad cotidiana y me ayudó a completarme como ser humano.	Mencionados anteriormente, beneficios personales y profesionales.	No
6	Mejora mi autoestima	Me permite tener otra perspectiva	Contribuyo a cambiar la sociedad	Inquietudes profesionales	Inquietudes personales	Un giro total en relación a la profesión elegida y cómo encararla	Vínculos, confianza, otras perspectivas de ver la vida, la realidad propia y de los demás, sentirme privilegiada , agradecida y demostrarles a los demás que también tienen posibilidades	Si
7	Me gratifica ayudar a otros	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Aprendizaje	El ser voluntario en una ONG me genero un impacto positivo dado que me siento útil al contribuir con una causa y brindar con mis conocimientos una ayuda a la sociedad.	Ser voluntaria en TierraVida me permitio en primer lugar desarrollarme profesionalmente dado que aplique los conocimientos adquiridos en mis estudios universitarios. Además, me sentí gratificada al poder	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causó en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
							contribuir con la sociedad y ayudar a los demás.	
8	Me siento útil socialmente	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Desarrollar las habilidades profesionales	Aprendizaje	Experiencia laboral	Aprendizaje.	Obtener conocimientos nuevos en un sector desconocida.	No
9	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Generar un bienestar en los demás	Interés hacia la tarea	desnaturalizar cuestiones que atraviesan a los jóvenes de los sectores populares.	Romper con prejuicios y estereotipos a cerca de la problemática y de la realidad que los atraviesa a los jóvenes.	Si
10	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Todos merecen recibir ayuda	Generar un bienestar en los demás	Me genero un impacto positivo y me hizo pensar mucho acerca de las cosas que se pueden lograr cuando nos unimos con los demás para ayudar a otros. Cada vez que se le entrega una casa a una familia es inexplicable lo que siento al ver la felicidad que les genera. Creo que si cada uno aporta su granito de arena y se compromete podemos cambiar la sociedad.	El principal beneficio que me trae ser voluntario en Un techo para mi país es lo gratificante de sentirme útil con la sociedad, el bienestar que siento al ver la felicidad de las familias cuando les entregamos su casa propia.	No
11	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Desarrollar las habilidades profesionales	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes profesionales	Generar un bienestar en los demás	El impacto que me trajo el ser voluntario fue el darme cuenta de que se puede apostar a tener una sociedad mas critica y menos "criticon", que es posible ver los problemas y hacerlos visibles y trabajar para aportar soluciones. Fue entender que se puede cambiar si se trabaja en equipo y nos lo proponemos.	Los beneficios que me trajo ser voluntario en TierraVida son muchísimos. En primer lugar, un constante crecimiento a nivel personal y profesional, superando constantemente, me permitió contactarme con nuevas realidades que de otra forma nunca hubiera accedido. Creci mucho como persona al contribuir con la sociedad.	No
12	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes personales	Generar un bienestar en los demás	Ser voluntario me genero un impacto positivo, pasan cosas tan tristes, negativas, feas que uno intentando hacer algo para cambiar eso se siente mejor.	Los beneficios fueron y son muchos, si bien ninguno es monetario, se presentan muchas oportunidades de aprendizaje en muchos aspectos (técnicos, humanos, trabajo en equipo, etc).	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
13	Satisfacción con uno mismo	Me gratifica ayudar a otros	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes personales	Generar un bienestar en los demás	El impacto mayor que me causo fue que me parece que habría que seguir trabajando con la inclusión social	Me trajo beneficios personales en mi autoestima	No
14	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Soy responsable de ayudar a otros	Me ayudo a cambiar mi punto de vista con respecto a mi realidad económica y social. Y también a salir de mi mismo para con las otras personas.	felicidad, satisfacción, gozo.	Si
15	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Interés hacia la tarea	El poder ver otras realidades, sobre todo con niños enfermos de cancer, me llevo a replantearme mi situación personal y relativizar los problemas que uno considera como graves. El poder trabajar con otros, brindar una ayuda, estar en contacto con una realidad que me era ajena me ayudo a valorar la vida y observar que otros necesitan la ayuda que yo puedo darles.	Poder valorar aspectos que antes no valoraba, empezar a mirar la sociedad de otra forma, saber que son muchos los voluntarios que quieren ayudar.	No
16	Me siento útil socialmente	Desarrollar las habilidades profesionales	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes profesionales	Generar un bienestar en los demás	Me brindo la oportunidad de mirar mas allá, de aplicar los conocimientos adquiridos en mi formación profesional en pos de una causa y ayudar a otros.	El mayor beneficio es la satisfacción que siento al ver como se ponen en marcha los proyectos que con tanta dedicación construimos.	No
17	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes personales	Todos merecen recibir ayuda	El mayor impacto es sentirme parte activa de la realidad, de la sociedad, ya que estoy convencido de que todos merecemos un techo digno, una vida digna e igualdad de oportunidades.	Principalmente gratificación. Me siento realizado cuando veo la alegría de las familias cuando entregamos una casa. Siento que todo el trabajo y el esfuerzo vale la pena y que si nos unimos, juntos podemos construir una sociedad mejor.	Si
18	Me permite tener otra perspectiva	Desarrollar las habilidades profesionales	Aprendo disciplina laboral	Inquietudes profesionales	Experiencia laboral	El impacto que me genero el ser voluntario fue entender que mi formación profesional puede ser útil para ayudar al otro a mejorar	Principalmente me permitió adquirir experiencia profesional ya que tuve la posibilidad de poner en practica toda la teoría	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causó en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						su vida y su futuro.	aprendida durante mi carrera. Me permitió tener otra perspectiva, aprender a trabajar con un equipo y explotar al máximo mis habilidades.	
19	Me siento realizado	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Inquietudes personales	El impacto que causó formar parte de techo en mi vida fue el darme que cuenta que mi colaboración puede generar bienestar y alegría en los demás.	El beneficio fue sentirme gratificado contribuyendo con estas familias y además un gran grupo de amigos.	No
20	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Todos merecen recibir ayuda	Generar un bienestar en los demás	Ser voluntario de Techo me impactó positivamente al ponerme en contacto con otras realidades, me ayudó a valorar todo lo que tengo y a entender que siempre es bueno mirar para el costado y darle una mano al de al lado que quizás no tiene las mismas posibilidades que las mías.	Creo que el mayor beneficio fue que me hizo crecer como persona, me permitió adquirir mayor responsabilidad y sobre todo compromiso.	Si
21	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Todos merecen recibir ayuda	Generar un bienestar en los demás	Gratificación. Es lindo sentir que con mi ayuda otras personas mejoran su calidad de vida, me siento útil.	Abrir los ojos. Darme cuenta que existe una realidad más allá de la mía. De que todos merecemos una vida digna e igualdad de oportunidades y que con voluntad y compromiso eso se puede lograr.	No
22	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Todos merecen recibir ayuda	Entender que todos merecemos una vivienda digna, que nadie es menos que nadie y que no es justo vivir de forma tan precaria. También, me hace sentir útil y gracias a Techo siempre voy a estar dispuesto desde mi lugar a contribuir con la sociedad en lo que pueda y ojalá logre contagiarle al resto mis ganas.	Felicidad, emoción, es impagable lo que siento cuando veo la alegría de las familias cuando les entregamos sus hogares, creo que eso es lo que me lleva a querer seguir formando parte de Techo y me da ganas constantes de ayudar.	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
23	Mejora mi autoestima	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Desarrollar las habilidades profesionales	Inquietudes profesionales	Interés hacia la tarea	Mejoro mi autoestima. Desde que entre en TierraVida, cambio mi forma de ver la realidad, me siento mejor conmigo misma y con los que me rodean.	Ser voluntaria de TierraVida me trajo una gran cantidad de beneficios. En lo que respecta a lo profesional, me permite adquirir experiencia en mi carrera, ampliar mis habilidades y aptitudes. Me brindo un gran grupo de amigos. Me hace sentir útil contribuir con la sociedad.	No
24	Me siento útil socialmente	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes profesionales	Interés hacia la tarea	Me enseño a que el trabajo puede ser apasionante mas allá de que no se perciba un sueldo por el mismo. Amo lo que hago y hacerlo en TierraVida me apasiona.	Poder concientizar a la gente de lo importante que es cuidar el medio ambiente. Todos los días aprendo algo nuevo y amplio mi experiencia profesional. Un gran grupo humano	No
25	Me siento útil socialmente	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Aprendo a trabajar en equipo	Inquietudes profesionales	Aprendizaje	Darme cuenta de que lo que hago puede ser útil para los demás. Además, amo la naturaleza y me enorgullece formar parte de TierraVida y contribuir a generar conciencia de la importancia que tiene el cuidado del medioambiente.	Me permitio sentirme util, desarrollar experiencia en mi carrera, conocer mucha gente que quizás de otra forma nunca hubiese conocido, me gusta sentir que colaboro con la sociedad	Si
26	Me siento útil socialmente	Aprendo a trabajar en equipo	Aprendo disciplina laboral	Inquietudes personales	Interés hacia la tarea	Ser voluntario de TierraVida genero sin dudas un impacto positivo en mi vida ya que me dio disciplina al comprometerme con una causa, me permitió conocer gente nueva y estar en contacto directo con la educación y el aprendizaje.	Vincularme con personas que de otro modo no hubiese conocido, estar en contacto constante con la educación y la naturaleza, me motiva saber que con mis aportes estoy contribuyendo con la sociedad al tratar de concientizar a la gente respecto la importancia que tiene el medio ambiente en nuestra comunidad y el impacto positivo de la sostenibilidad.	No
27	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Desarrollar las habilidades profesionales	Todos merecen recibir ayuda	Experiencia laboral	Me brindo la oportunidad de aprender de los emprendedores con los cuales trabaje y ampliar mi visión de la realidad. El	Trajo y trae constantemente beneficios de todo tipo, desde ampliar mi experiencia profesional y adquirir nuevos	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						aprendizaje es el mayor impacto que me causo el voluntariado.	conocimientos y aplicar los ya adquiridos a la practica hasta conocer nuevas personas, nuevas ideas y sentir que con mi formación puedo ayudar a otros.	
28	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Desarrollar las habilidades profesionales	Inquietudes profesionales	Ayudar a otros	Entender que hay mucha gente con ganas de superarse y progresar un poco cada día y también que existen muchas personas dispuestas a ayudarlos en este camino.	La experiencia tanto a nivel personal como profesional.	No
29	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Todos merecen recibir ayuda	Interés hacia la tarea	Trabajar como voluntaria en Fundación Inicia impacto en muchos aspectos en mi vida. Me permitió tomar conciencia de que puedo ayudar con mi formación profesional a personas que lo necesitan, además, de darme cuenta que existen otras realidades mas alla de la mia.	Experiencia, gratificación, desarrollo profesional, vincularme con nuevas personas, aprendizaje.	No
30	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Desarrollar las habilidades profesionales	Inquietudes profesionales	Todos merecen recibir ayuda	Me permitió principalmente tener otra perspectiva, aprender a mirar desde otro ángulo. Ampliar mi visión de la realidad.	Conocer gente nueva, desarrollarme profesionalmente, contribuir con la sociedad ayudando a personas que lo necesitan.	No
31	Me gratifica ayudar a otros	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Aprendo disciplina laboral	Aprendizaje	Interés hacia la tarea	Pertenecer a Inclusion Social impacto positivamente en mi vida. Gracias al voluntariado comprendí lo importante que es brindar ayuda y contribuir con el que tengo al lado.	Conoci un gran grupo humano, establecí nuevos vínculos, me permite aplicar lo que estoy estudiando a la practica.	No
32	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes personales	Generar un bienestar en los demás	Me sensibilizo a nivel personal, es increíble tratar cotidianamente con los chicos del apoyo y ver como te devuelven lo que haces con una sonrisa, un abrazo. Entendí que es importante brindar ayuda y poder ver mas	Muchísimos, ser voluntaria me llena de cosas lindas. Saber que invierto mi tiempo con los chicos del apoyo, a los que no solo les ayudamos a hacer las tareas de la escuela, sino que también crecemos juntos en valores de la	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						allá de uno mismo.	vida. Es una experiencia muy linda, principalmente porque son ellos los que nos enseñan día a día cosas nuevas.	
33	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Todos merecen recibir ayuda	El voluntariado me permitió tener otra perspectiva de la realidad y es una gran enseñanza todos los días. Aprendo mucho de los jóvenes y niños con los que comparto tiempo.	Gratificación y satisfacción al sentir que con la música y el arte puedo ayudar a estas familias para que compartan un momento de recreación y dispersión.	No
34	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Inquietudes personales	Interés hacia la tarea	Me permitió problematizar e interrogarme de una problemática que se encuentra en nuestra sociedad y que mucho no se habla de ella. Trabajar desde un abordaje integral con personas (Mujeres y niñas) que se encontraron en situación de abuso sexual, prostitución sin su consentimiento y trata de personas y que produce un gran impacto en la salud mental y física de las mujeres. Considero que es fundamental trabajar de manera conjunta, con los profesionales como con ellas, para un fortalecimiento interno y personal pero también lograr una nueva inserción en la sociedad, que se comiencen a plantear un nuevo proyecto de vida en donde las situaciones traumáticas hayan sido trabajadas.	Darme cuenta que es una problemática que puede darse en cualquier parte del país independientemente de la clase social, que se debe trabajar, hablarla y ayudar aquellas mujeres que se encuentren o se hayan encontrado en dicha situación. Si bien como país nos falta mucho por hacer considero que no sobran ganas, por parte de la sociedad, de darle un fin, se requiere de un Estado presente que lleve a delante políticas públicas que aborden de manera integral, que coloquen a la mujer en un lugar primordial y que se cuente con los profesionales necesarios para trabajarla.	Si
35	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes personales	Generar un bienestar en los demás	Me hace sentir parte activa de la sociedad, siento que contribuyo con las tareas que realizo a construir una sociedad mas justa y con igualdad de oportunidades	Establecer vínculos sólidos con los niños a los que brindo el apoyo escolar, todos los días aprendo algo nuevo de ellos, el simple hecho de que me regalen	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causó en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						para todos.	una sonrisa me hace sentir que vale la pena mi trabajo.	
36	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Todos merecen recibir ayuda	Soy responsable de ayudar a otros	Ser voluntario de Cáritas es para mí algo muy especial, es estar al lado del que necesita y del que sufre y ayudarlo, es ser generoso con el prójimo.	Comprender que todos merecen recibir ayuda, que no todos tenemos las mismas posibilidades y que existen muchas injusticias. Entender que si se quiere podemos cambiar aportando nuestro granito de arena la sociedad.	No
37	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	he sido ayudado anteriormente por otros	Me enseñó a valorar la vida y sobre todo la salud. A valorar lo cotidiano, lo simple, lo pequeño	Me ayudó a adquirir experiencia en mi carrera, tener experiencia en una ONG que es reconocida por la sociedad y las empresas valoran el trabajo voluntario. Conocer gente que de otro modo nunca hubiese conocido.	No
38	Satisfacción con uno mismo	Me permite tener otra perspectiva	Aprendo a trabajar en equipo	Ayudar a otros	Interés hacia la tarea	El poder relacionarme con gente que quiere ayudar me da esperanzas de que podemos mejorar la sociedad en que vivimos, eso me demostró que no somos pocos. Por otro lado, el trabajar con gente que necesita ayuda, que no tiene recursos o que no puede acceder a ellos, me permite valorar mi vida y la calidad de vida que poseo.	Desde una cuestión personal me sirvió mucho para crecer y aprender sobre los valores humanos. Desde lo laboral hay muchas empresas y especialmente reclutadores que valoran el hecho de que participe activamente en una ONG. Por otro lado conocí a mi pareja en Caritas, así que ha tenido muchos beneficios en mi vida.	No
39	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Inquietudes personales	A nivel personal la posibilidad de hacer lo que a mí me gusta complementando con la ayuda al otro y a nivel laboral me permitió comenzar armar mi portfolio de trabajo y contar historias.	Conocer gente nueva, sentirme útil al poder contribuir con una causa, aprender a valorar lo importante que es tener un hogar.	Si
40	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Obtengo prestigio social	Inquietudes personales	Mi familia siempre lo hizo.	Me ayudó a ver otras realidades. yo vengo de una situación familiar acomodada, donde nunca tuve problemas y pude ver	Me ayudó a conocer gente y tener grupos de amigos con los que siempre hacemos acciones de beneficio social. aprendí mucho.	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						otras realidades sociales.	No puedo	
41	Me siento realizado	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Ayudar a otros	Inquietudes personales	Poder contribuir con gente que realmente lo necesita, me siento útil al saber que con mi colaboración estoy ayudando a mejorar la vida de otros.	Ponerme en contacto con otra realidad, entender que existe gente que necesita ayuda y que siempre que se pueda y se tengan las ganas es positivo colaborar.	No
42	Satisfacción con uno mismo	Me permite tener otra perspectiva	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Generar un bienestar en los demás	Interés hacia la tarea	Ver como uno puede ayudar a los otros con pequeñas acciones y la importancia que esta ayuda tiene para las familias.	Poder ejercer mi rol como psicóloga en pos de una causa noble aplicando mis conocimientos universitarios para brindarle ayuda a las familias de los niños que padecen cancer.	No
43	Me gratifica ayudar a otros	Obtengo prestigio social	Desarrollar las habilidades profesionales	Ninguno	0	La verdad es que no genero mucho impacto. yo lo hago por que mi familia siempre lo hizo y no trabajo, así que por lo menos aprendo haciendo voluntariado.	Conocí muchos amigos nuevos y a mi novia en el Club.	No
44	Mejora mi autoestima	Me siento útil socialmente	Obtengo prestigio social	Aprendizaje	Todos merecen recibir ayuda	Valorar el hogar y la familia. Darme cuenta de lo positivo que puede ser ayudar a los demás.	Compartir mas tiempo con mis amigos, hacer amistades nuevas, sentirme útil al realizar el voluntariado.	No
45	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Ayudar a otros	Aprendizaje	Siempre me gustaron los animales y de hecho estudio una carrera relacionado a esto. pero estar en contacto con una problematica como lo perros de la calle y poder colaborar a mejorar al situación, me hace sentir bien. a parte aprendo mucho de mi carrera y futura profesión.	Conocí gente maravillosa, con los cuales hemos generado un lazo de amistad fuerte. aparte de conocer a animalitos que son lo mas bueno que hay y que han sido muy maltratados.	No
46	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Todos merecen recibir ayuda	Me mostró la importancia de ayudar a otros. de colaborar con quienes necesitan ayuda.	Me sirve para poder aprender y crecer mucho. y me di cuenta que ayudar a otros es algo que me hace sentir bien.	No
47	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes personales	Ayudar a iguales	Me lleno de satisfacción, me enorgullece compartir cosas con	Desarrollar habilidades como docente, trabajar sobre virtudes	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						estos niños y poder transmitirle mis conocimientos. Se genera un vinculo tan lindo con ellos que uno se termina encariñando y la relación va mas alla del apoyo escolar. Compartimos charlas, juegos, nos divertimos mucho.	como la paciencia, la amorosidad. Aprender de los chicos con los que trabajo, muchas veces son ellos los que me enseñan a mi.	
48	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo disciplina laboral	Todos merecen recibir ayuda	Ayudar a iguales	En general el poder trabajar con familias disfuncionales me sirvió para poder resolver problemas con mi propia familia. Pero el principal impacto es ver como los otros pueden mejorar y ser más felices a partir de mi ayuda.	El principal beneficio fue mejorar mi calidad de vinculos con mi mama y papa. Poder crecer laboral y personalmente. Trabajar en equipo y colaborar con el crecimiento de otros.	No
49	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Contribuyo a cambiar la sociedad	Ayudar a iguales	Soy responsable de ayudar a otros	Cuando voy a trabajar con los niños que necesitan ayuda escolar te das cuenta de que su problematica es mucho mas grande que la escuela, pero que ellos quieren mejorar y salir y ser mejores. eso me motivo a colaborar y seguir estando con ellos.	Me ayudo a crecer y ser mejor persona, a desarrollar virtudes como la paciencia, el amor a otros, el trabajo ayuda a crecer y ser mejor persona, y ver la lucecita en los ojos de esos niños me da una gran satisfacción.	No
50	Mejora mi autoestima	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Inquietudes profesionales	Ayudar a otros	Comprender la importancia de colaborar con gente que tiene ganas de emprender y darme cuenta de lo importante que es tener un espíritu emprendedor actualmente. Entendí que si se quiere y se tiene voluntad y esfuerzo se puede independientemente de las posibilidades, nivel económico, condiciones sociales, etc.	Llevar a la practica los conocimientos que adquirí y continuo adquiriendo en mi formación universitaria. Adquirir experiencia y aprender constantemente de las tareas que desarrollo en Inicia.	No
51	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Inquietudes profesionales	Inquietudes personales	Tener presente de que cada niño y niña necesitan un hogar donde pueda desarrollarse integralmente y sanamente, para ello es	Me permitió ver que para el desarrollo y cuidado de niños y niñas vulnerables es necesario tener una base de trabajo infantil	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causó en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						necesario trabajar con las familias para lograrlo.	y familiar para así lograr problematizar y visualizar situaciones de riesgo a través de programas de Fortalecimiento Familiar y Prevención del Abandono Infantil	
52	Me siento útil socialmente	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Todos merecen recibir ayuda	La posibilidad de ayudar a quienes se encuentran en situación de pobreza, de dolor y carencias y , dentro de las posibilidades, brindarles lo que necesitan en el ámbito de salud, alimentación y educación.	Me permitió encontrarme conmigo mismo desde otro lado pero también saber que hay personas en nuestra sociedad que requieren de nuestra ayuda, brindarles herramientas, recursos y tiempo para que puedan visualizar su vida cotidiana y lograr transformarla.	Si
53	Satisfacción con uno mismo	Me siento realizado	Me gratifica ayudar a otros	Aprendizaje	Generar un bienestar en los demás	Me permitió trabajar en la promoción e inclusión de aquellas personas provenientes de sectores marginales de la sociedad.	Al estar en el área de Hogar de Día de Cilsa, me trajo como beneficio lograr brindarles a miles de familias de escasos recursos reciban alimentación, educación, orientación en la salud, contención y que la familia como los niños/as jóvenes aprenda y hagan respetar sus derechos.	Si
54	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Inquietudes profesionales	Inquietudes personales	El impacto sobre tomar conciencia sobre la importancia de la inclusión social y comenzar a desarrollar una posición activa para lograr una sociedad mas justa e igualitaria en donde las asimetrías sean mas estrechas.	Sobre los beneficios me permitió trabajar con aquellas personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad social tengan la posibilidad de acceder de manera gratuita a un elemento ortopédico que permita su inclusión social	Si
55	Satisfacción con uno mismo	Me siento realizado	Me gratifica ayudar a otros	Ayudar a otros	Inquietudes personales	Me permitió lograr una ruptura del viejo paradigma de niñez para comenzar hablar de los niños/as y jóvenes como sujetos de derechos que se encuentra adaptado a la Ley Nacional	Tener en cuenta que en las primeras etapas de la vida se consolidan las bases de la personalidad, así como los valores y principios que acompañarán a una persona en la	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						26.061 y a la Ley Provincial 9.944	aduldez. Trabajar junto a ellos contribuye a sembrar las bases de una sociedad más justa y mas sana. Pero también, trabajar por la defensa y promoción de los Derechos de los niños, niñas y jóvenes de la ciudad de Córdoba, logrando que los mismos gocen del pleno ejercicio de sus derechos.	
56	Satisfacción con uno mismo	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Ayudar a otros	Inquietudes personales	Colaborar en la escolarización de niños y niñas de barrios en situación de marginalidad de nuestra ciudad, a través de talleres socio-educativos, apoyo escolar, actividades recreativas y de apoyo psicopedagógico, tiene como objetivo el desarrollo de habilidades sociales y facilitar la inclusión en el proceso educativo.	Trabajar en que la escuela se convierta en una herramienta para lograr la adquisición, construcción y consolidación no sólo de los conocimientos académicos indispensables para el desarrollo intelectual, sino también de valores y reconocimiento personal.	Si
57	Mejora mi autoestima	Me siento útil socialmente	Desarrollar las habilidades profesionales	Inquietudes profesionales	Interés hacia la tarea	Me brindo ganas de hacer por los otros y por mi. De ponerme en acción, de movilizar mis recursos en pos de mejorar la sociedad.	Aplicar mis conocimientos profesionales, ponerlos en acción. Contactarme con gente que tiene increíbles ideas y ganas de emprender y salir adelante. Entender que se necesita esfuerzo y voluntad para lograr lo que uno se propone.	No
58	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Generar un bienestar en los demás	he sido ayudado anteriormente por otros	Apreciar la vida y todo lo que uno tiene que muchas veces no lo ve.	Dejar de quejarme por cosas sin sentido, valorar todo	No
59	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Todos merecen recibir ayuda	Generar un bienestar en los demás	La verdad es que el poder dar estas clases de apoyo escolar es un sinnfín de sensaciones y sentimientos encontrados. Lo más importante es el enriquecimiento del alma, de	Conocer a estos chicos increíbles con los que compartimos mucho mas que tiempo de estudio. Nos divertimos y reímos mucho. Es un aprendizaje constante.	Si

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						saber que con un granito de arena podemos ayudar a que el futuro sea mejor, nuestros chicos son el futuro, se merecen una educación digna para ser personas de bien.		
60	Satisfacción con uno mismo	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Ayudar a otros	he sido ayudado anteriormente por otros	Es una linda experiencia el hecho de compartir con ellos la etapa donde cumplen su sueño de estudiar y ayudarlos y acompañarlos en este proceso. Creo que todos pueden establecer sus objetivos y alcanzarlos si así se lo proponen.	Emocion y orgullo al ver como estos chicos estudian y se esfuerzan por salir adelante. Ganas de siempre actuar y nunca bajar los brazos.	No
61	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Ayudar a otros	Generar un bienestar en los demás	Ver que el mundo muchas veces es injusto y que mientras algunos tienen tanto existe gente que ni si quiera cuenta con una vivienda digna, comprendí lo importante que es ayudar al prójimo en lo que se pueda y a valorar todo lo que tengo.	Ayudar es el mayor beneficio, además, me hice un lindo grupo de amigos, aprendí muchísimo de la gente a la cual le construimos las viviendas.	No
62	Me siento realizado	Me gratifica ayudar a otros	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Inquietudes personales	Todos merecen recibir ayuda	realizar un voluntariado usando como medio la música que es lo que amo me llena de emoción. Transmitir un poquito de ese amor que siento por esta disciplina a los niños y que aprendan a través del arte y la recreación me genera mucha satisfacción.	aumento mi pasión por la música, me llevo a descubrir otra vocación que tengo que es la de enseñar y es gracias a este voluntariado que actualmente doy clases particulares de música y estoy pensando en abrirme una academia.	No
63	Mejora mi autoestima	Me gratifica ayudar a otros	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendizaje	Todos merecen recibir ayuda	Desempeñare como voluntaria haciendo lo que mas me gusta y por lo cual me estoy preparando en la universidad no tiene precio. Ayudar a niños brindándole apoyo escolar me genera mucha satisfacción. creo que es sumamente importante ser	Conocí un grupo humano increíble, los niños a los que le brindo el apoyo escolar hacen que mis ganas de enseñar crezcan día a día.	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						consciente de la importancia que tiene terminar el colegio.		
64	Satisfacción con uno mismo	Me siento útil socialmente	Me permite tener otra perspectiva	Ayudar a otros	Inquietudes personales	Darme cuenta que para el desarrollo pleno e integral de un sujeto que se encuentra en situación vulnerable, es fundamental darle las herramientas, recursos y el acompañamiento para que transforme su realidad, llevar adelante un seguimiento del joven desde diferentes lugares.	Lograr trabajar con la sociedad y los individuos beneficiarios en el otorgamiento de becas universitarias o de nivel terciario a jóvenes que carecen de los recursos económicos necesarios para afrontar los estudios superiores. Para que el proceso concluya con éxito, realizamos un acompañamiento familiar.	Si
65	Satisfacción con uno mismo	Contribuyo a cambiar la sociedad	Puedo adquirir experiencia en mi carrera	Inquietudes profesionales	Inquietudes personales	Relacionarme con gente que vive en diferentes condiciones de vida, ya sea por decisión propia o destino de la vida, pero que buscan lograr un crecimiento, mejorar su calidad de vida y los de sus hijos.	Comenzar a preguntarme y trabajar sobre la vida y condiciones en que viven los niños y sus familias de las Escuelas Rurales, logrando una equidad en la educación, la salud y el bienestar social de la familia escolar rural.	No
66	Mejora mi autoestima	Me siento útil socialmente	Aprendo a trabajar en equipo	Todos merecen recibir ayuda	Interés hacia la tarea	La posibilidad de poder cuidar de los animales que merecen una vida digna	trabajar con perros que son animales que amo y poder conocer mucha gente nueva que se compromete en esta misma causa	No
67	Me gratifica ayudar a otros	Obtengo prestigio social	Contribuyo a cambiar la sociedad	Todos merecen recibir ayuda	Generar un bienestar en los demás	Desde niña observe como mi familia participaba en Rotary y eso fomento mis ganas de formar parte como voluntaria, el impacto mayor creo que es el sentirme útil ayudando a otros.	Conocer gente nueva y sentirme realizada a partir de mi desempeño como voluntaria	No
68	Me gratifica ayudar a otros	Me permite tener otra perspectiva	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Todos merecen recibir ayuda	No muchas personas consideran que los animales necesitan tanta ayuda como los humanos. Poder ayudar a un animal es un privilegio ya que solo te devuelven amor.	Me permitió generar una red de amigos que se preocupan por lo animales y ayudar a la ciudad, por que hemos sacado muchos animales de la calle. eso me hace sentir muy bien. igual que ver a los perros recuperados despues	Me ayudo a tener una red de amigos muy grande, y a conocer mucha gente. como desarrollar habilidades propias de profesión.	No

Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs

Nº	Señale a continuación hasta 3 opciones que demuestren por que se siente satisfecho realizando voluntariados.			De los siguientes intereses señale hasta 2 opciones que muestren lo que lo movilizó a realizar voluntariados		Describa brevemente cual fue el impacto general que causo en su vida el ser voluntario en una ONG?	Señale brevemente que beneficios le trajo en su vida ser voluntario en una ONG?	Le interesaría y/o estaría disponible para participar en una entrevista personal?
	Motivo 1	Motivo 2	Motivo 3	Motivo 1	Motivo 2			
						de estar en muy mal estado, verlos feliz y contentos me hace sentir bien.		
69	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo disciplina laboral	Inquietudes personales	Generar un bienestar en los demás	Ver otras realidades y comprender a partir de allí que no todos tienen las mismas posibilidades y es por eso que todos merecen recibir ayuda	Poder utilizar el teatro como un medio de ayuda	No
70	Mejora mi autoestima	Me gratifica ayudar a otros	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Generar un bienestar en los demás	Me ayudo a conocer otras realidades, a hacerme responsable de las decisiones que tomo. Pero sobre todo me permitió conocer personas que no habría conocido en otra situación.	A parte de conocer gente nueva, me ayudo a ser mas fuerte en mi fe y sostener mis creencias, como tomar decisiones que van a impactar en mi vida de manera significativa, como no tener relaciones antes de casarme, o estar mas segura de que no apoyo el aborto.	No
71	Contribuyo a cambiar la sociedad	Aprendo a trabajar en equipo	Mirar más allá de mi realidad cotidiana	Ayudar a otros	Aprendizaje	relacionarme con personas que si no fuese por techo nunca hubiese conocido y ponerme en contacto con otras realidades y necesidades	aprendizaje, cada construcción y cada familia con la que tratamos me deja una enseñanza	No
72	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Aprendo a trabajar en equipo	Ayudar a otros	Yo por una situación familiar tuve que pedir ayuda e ir a un comedor a comer. si ellos no me ayudaban ninguno en mi familia hubieramos podido comer bien. y queria ayudar.	poder ayudar a otros que estan en una situación que yo pase me permitió crecer mucho y devolver lo que otros me dieron a mi cuando yo lo necesite.	Me ayudo a crecer y sentirme bien.	No
73	Me gratifica ayudar a otros	Me siento útil socialmente	Contribuyo a cambiar la sociedad	Ayudar a otros	Soy responsable de ayudar a otros	El conocer gente que es responsable socialmente, que entiende la importancia del cuidado de los animales y la protección de los mismos.	Conocí muchas personas de las cuales conservo su amistad. Y me permitió poder ver que hay mucha gente buena.	No

11.3. Anexo III: formulario de Autorización de Publicación y Difusión
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR
TESIS DE POSGRADO O GRADO

A LA UNIVERVIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Baravalle, Lourdes
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	36.141.667
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Motivación de jóvenes de la Generación Y para realizar actividades voluntarias en ONGs
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	lu_baravalle@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Obra Inédita
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de toda la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	Si
Publicación parcial <i>(informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica PARCIAL de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Córdoba,/03/2016

Firma

Aclaración: Lourdes Baravalle

^[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____
_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta
dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado