



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

Investigación de pre-grado

Titulo del proyecto: "Factores principales que motivan a los individuos a integrar y permanecer en organizaciones que no remunerarán su trabajo con bienes económicos"

Área: Psicología Laboral

Cátedra o Seminario de radicación: Psicología Laboral

Supervisor: Lic. Redondo Ana Isabel

Alumnos: Funes, Constanza Mat. 4436-98
Luis, Marisa Mat. 4211-97
Rossi, M. Eugenia Mat. 4977-99

N° CLASIFICACION:	ADQUISICION:
T-13 F	
	N° INVENTARIO:
	R-844



Universidad Nacional de Mar del Plata
Facultad de Psicología

Plan de trabajo para la realización de la Investigación de Pregrado

Apellido y nombre de los alumnos: Funes Constanza

Luís Marisa

Rossi María Eugenia

Matricula y año: 4436/98

4211/97

4977/99

Cátedra o Seminario de radicación: Psicología Laboral

Supervisor: Lic. Redondo, Ana Isabel

Título del Proyecto: “Factores principales que motivan a los individuos a integrar y permanecer en organizaciones que no remunerarán su trabajo con bienes económicos”

Descripción resumida:

La motivación es la palanca que mueve la conducta, lo que la moviliza a provocar cambios, sin ella no hay movimientos, ni es posible el comportamiento. En el ámbito del voluntariado hay que tener en cuenta que no son los mismos tipos de motivos los que llevan a incorporarse a una organización, que los que llevan a mantenerse en la organización; y además la motivación del voluntariado cambia a lo largo del tiempo y con la edad.

Nuestra investigación estará centrada en poder relevar los principales factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización que no remunerará su trabajo con bienes económicos. Para lo cual, tomaremos como caso de análisis una organización de carácter religioso, con fines asistenciales: Caritas. La eclesialidad es el fundamento que da a Caritas una identidad propia y que la distingue de otras ONGs, expresada en su espiritualidad, es decir en los valores espirituales que animan su vida y su acción.

La muestra será tomada de aquellos voluntarios que trabajen en las sedes de Caritas de las ciudades de Tandil y Mar del Plata.

Palabras claves:

Motivo - Motivación – trabajo no remunerado – organización.

Descripción detallada:

Motivos y antecedentes :

La Conferencia Episcopal Argentina (CEA) creó en 1956 Cáritas Argentina cuyo estatuto expone como objetivo principal “animar y coordinar la obra social y caritativa de la Iglesia, insertada en la pastoral orgánica a través de formas adaptadas al tiempo y las circunstancias, para lograr el desarrollo integral de todo hombre y de todos los hombres, con especial preferencia por las personas y comunidades más marginadas.

Hoy ya tienen más de 50 años llevando adelante esta tarea con la colaboración de más de 32.000 voluntarios tan solo en la Argentina.

Su gran poder de convocatoria nos movilizó a indagar acerca de otros motivos que pudieran inducir a estas personas a trabajar voluntariamente sin percibir dinero ni ninguna otra contraprestación material (ni alimentos, ni ropa, etc.).

Entendemos que la motivación en general, y la motivación al voluntariado en particular, es un tema relevante para dilucidar, analizar, y comprender los



múltiples motivos que impulsan a ciertas personas a integrarse a organizaciones sin fines de lucro, y a realizar de trabajo no remunerado.

Motivación y motivo son conceptos distintos. De acuerdo con Atkinson (1964) el motivo puede ser definido como una disposición latente que tiende hacia una meta, mientras que la motivación es un concepto más amplio que está compuesto tanto por los motivos alertados o activados como por la expectativa adecuada para el fin. Atkinson considera que la activación de la conducta, es decir, la motivación, depende de tres variables: el motivo (representa una disposición para alcanzar un determinado objetivo que le satisface), la expectativa (indica la probabilidad subjetiva que tiene el sujeto de alcanzar el objetivo), y el incentivo (se refiere a la intensidad de atracción o repulsión que posee dicho objetivo en una situación determinada). La motivación es el estado activado de una persona cuando el motivo ha sido implicado por la expectativa apropiada e indica la anticipación de la relación conducta- consecuencias que se producirán. De este modo, la tendencia a realizar una conducta determinada, es decir la intensidad de la motivación, viene definida por el motivo, la expectativa de que mediante dicha conducta se conseguirá el objetivo, y por el valor de dicho incentivo.

En el ámbito del voluntariado debemos tener en cuenta que existen diferentes tipos de motivos, que hace que un individuo se incorpore a una organización. La problemática de la motivación es compleja; y esto se debe en parte porque la motivación no es observable directamente, sino que debemos inferirla a través de lo que nos informa el propio voluntario por medio de cuestionarios o autorregistros.

Objetivos generales:

- Relevar los principales factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización de carácter religioso como “Caritas” en donde no percibirán ninguna contraprestación material por sus tareas.

Objetivos particulares:

- Relevar información acerca de la retribución que esperan a cambio de su tarea.
- Indagar en qué medida el carácter religioso de Caritas influyó en la decisión de ser voluntario en dicha organización.
- Dar cuenta si con el correr de los años de trabajo en dicha organización religiosa se modificaron los motivos por los cuales ingresaron como voluntarios.

Métodos y Técnicas:

El diseño metodológico de este proyecto es de característica básicamente exploratoria. Siguiendo a Sampieri, en una investigación exploratoria el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. En la revisión bibliográfica realizada previamente, hemos encontrado diversas investigaciones sobre motivación del voluntario y sobre los factores que se relacionan con la decisión de realizar trabajos voluntarios en distintas organizaciones, pero no que se refieran a trabajos voluntarios en relación a organizaciones religiosas. Este tipo de investigaciones sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.

El relevamiento de investigaciones acerca de los factores que motivan a los individuos a integrar organizaciones que no remunerarán su trabajo con bienes económicos, nos demuestra que habría investigaciones referentes a esta temática en específico, como la citada a continuación, pero no en relación con organizaciones de carácter religioso.

Una investigación sobre el tema, fue realizada por las licenciadas en Psicología Marta Baldo y Patricia Altamirano, de la Universidad Católica de Córdoba, del Instituto de Ciencias de la Administración, y presentada en el Congreso de ADEIP del año 2002. Donde el objetivo fue caracterizar una muestra de voluntarios de Organizaciones de la Sociedad Civil de Córdoba. El trabajo apuntó a indagar en los principales factores que se relacionan con la decisión de realizar trabajos voluntarios. En la misma se esperaba encontrar puntuaciones altas en las siguientes facetas de la personalidad: Necesidad de logro, altruismo, sentido del deber y sensibilidad a los demás, y en contra de la hipótesis formulada los puntajes en estas facetas no resultaron relevantes. Por lo que las investigadoras concluyen en relativizar el papel de las variables disposicionales en cuantos rasgos de personalidad, a favor de modelos funcionales de motivación y los modelos basados en la identidad de rol. Estas teorías se superponen en varias cuestiones (p.e. la importancia que le otorgan al compromiso organizacional) y los mecanismos de explicación contenidos en cada una de ellas se complementan, por lo que la decisión inicial de ser voluntario y la permanencia en la organización por largos periodos de tiempo, puede requerir constructos de los dos modelos (Redondo 2003).

El instrumento a emplear es un cuestionario elaborado a los fines de esta investigación. La encuesta está conformada por preguntas cerradas, algunas de las cuales apuntan a relevar datos sociodemográficos (sexo, edad, antigüedad en la organización, etc.) y otras en que se pedirá a los sujetos que manifiesten el grado de acuerdo o desacuerdo con la pregunta (de escala Likert). La técnica estará destinada a recabar información, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos. La encuesta será aplicada de forma auto administrable. La muestra estará conformada por 50 casos de voluntarios elegidos al azar.

Bibliografía:

*Heredia, Ester Barberá. (2000) Marco conceptual e investigación de la motivación humana. Revista Española de Motivación y Emoción (R.E.M.E) Vol. 1, Pág. 23-36. Universidad de Valencia. España

*Lic. Ana Redondo. Arraigada, M. Cecilia. El factor humano en el trabajo no remunerado. X Encuentro de cátedras de Ciencias Sociales y Humanísticas para las Cs Económicas. 5 y 6 de Junio de 2003- Paraná, Entre Ríos-

*Pearce, S. L.: "Job attitudes and motivation differences between volunteers and employees from comparable organizations". Journal of Applied Psychology", nº 68 1983 .HTTP://www.iniciativasocial.net/motivación.HTM. 5/1/09

*Chóliz Montanés, M. (2004). Psicología de los motivos sociales.

Universidad de Valencia. Extraídos el 06 de Junio del 2009 de <http://www.uv.es/choliz>.

Firma del supervisor:



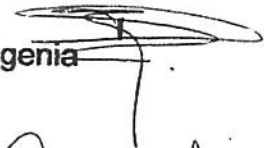
Mg. Ana Isabel Redondo
PROFESORA TITULAR

Firma de los alumnos:

Funes Constanza



Rossi M. Eugenia



Luis Marisa



PI área de investigación:

GIARDINI DARIO

Resultado de la evaluación:



Fecha: 28-8-09

ALBOSTO

Nota de agradecimiento

Quisiéramos agradecer en primer lugar a quien fue nuestra supervisora la Licenciada Ana Isabel Redondo, quien desde un primer momento aceptó con muy buena predisposición nuestra propuesta y nos alentó a seguir el proyecto, quien nos dedicó largas horas de estudio y análisis, brindándonos información y acercándonos bibliografía, que nos orientó, nos apoyó y acompañó en cada momento.

A la Directora de Cáritas Tandil, Paloma Cabanna y a las voluntarias Lidia y Patricia de Cáritas Mar del Plata, por prestarnos su tiempo y su predisposición a colaborar y ayudarnos en lo que necesitáramos, y por permitirnos la posibilidad de realizar allí la investigación. También nuestro profundo agradecimiento por orientarnos en la búsqueda de información relevante al Padre Andrés Pérez, al Padre Ariel Conni, y a la Madre Superiora Ana D Ángelo.

Por último, pero no menos importante, quisiéramos agradecer a todos los/as voluntarios/as, por aceptar participar en la realización de la investigación.

INFORME DE EVALUACIÓN

En mi condición de supervisora del presente trabajo de investigación realizado por las alumnas Funes, Constanza Mat. N° 4436/98; Luis, Marisa Mat. N° 4211/97; Rossi, María Eugenia Mat. N° 4977/99, dejo constancia de aprobación de los contenidos del mismo.

La lectura del trabajo permite observar el logro de los objetivos propuestos a través de una exposición clara, ordenada y coherente. Con respecto a las condiciones formales de la presentación se cumple con lo estipulado en la reglamentación vigente.

Se trabajó respetando las pautas de la planificación, en forma ordenada y comprometida, resolviendo con eficiencia y responsabilidad las distintas situaciones.

La temática desarrollada puede ser de utilidad para las Cátedras de Psicología Laboral, Psicología Clínica y Psicología Social, por lo cual se sugiere ofrecer este informe a quienes puedan aprovecharlo.

Por todo lo anterior, apruebo el trabajo realizado y este informe final.

Mar del Plata, 8 de Febrero de 2010.-




Mgr. Ana Isabel Redondo

Este informe final corresponde al requisito curricular de investigación y como tal es propiedad exclusiva de las alumnas Funes, Constanza; Luis, Marisa y Rossi, María Eugenia de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse sin el previo consentimiento escrito de los autores.-



Funes Constanza



Luis Marisa



Rossi María Eugenia



Índice

Introducción	05
Capítulo I	
1. Marco Teórico.....	08
1.1. Estado actual del conocimiento sobre tema.....	08
1.2 Que es la motivación.....	14
1.2.1 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (Maslow, 1954).....	15
1.2.2 Teoría del factor dual de Herzberg.....	16
1.2.3. Teoría de McClelland.....	18
1.2.4. Teoría de las Expectativas de Vroom.....	19
1.2.5. Teoría ERC de Alderfer.....	20
1.2.6. Teoría de la Equidad de Stancey Adams.....	20
1.2.7. Teoría de la decisión de Atkinson.....	21
1.3. Motivo.....	22
1.4. Motivos primarios y motivos secundarios.....	23
1.5. Dimensiones que regulan la motivación.....	24
1.6. Definición de organización – Grupo Humano.....	25
1.7. Trabajo Voluntario.....	27
1.7.1. Definición de voluntario según la Cruz Roja.....	28
1.7.2. Definición de voluntario según Cáritas.....	28
1.7.3 Ley de voluntariado – Argentina.....	28
Capítulo II	
2. Metodología.....	30
2.1. Descripción resumida.....	30
2.2. Objetivos generales.....	30
2.3. Objetivos específicos.....	31
2.4. Diseño de investigación.....	31
2.5. Técnica de recolección de datos.....	31
2.6. Presentación de la muestra.....	33
2.7 Descripción de la muestra.....	34

Capítulo III

3. Análisis de datos.....	40
3.1. Análisis de los resultados del ítem 6.....	40
3.2. Análisis de los resultados del ítem 7.....	41
3.3. Análisis de los resultados del ítem 8	42
3.4. Análisis de los resultados del punto 9 del ítem 6.....	46
Conclusión.....	49
Bibliografía.....	53
Anexo.....	57

Introducción

Introducción

La presente investigación se realiza con el objetivo de cumplir con el requisito curricular correspondiente a la carrera de grado Licenciatura en Psicología.

El mismo se trata de un estudio exploratorio descriptivo cuyo objetivo general fue relevar los principales factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización de carácter religioso como "Caritas" de las sedes Tandil y Mar del Plata, en donde no perciben ninguna contraprestación material por sus tareas. Dicha institución tiene más de 50 años llevando adelante esta tarea con la colaboración de más de 32.000 voluntarios tan sólo en la Argentina.

La motivación constituye uno de los fundamentos para asegurar la permanencia del voluntario. Tenerla en cuenta, requiere de una adecuada atención a las expectativas y necesidades del voluntario por parte de la institución. El voluntario motivado no solo desarrollará mejor su tarea, sino que se implicará más en la institución y estará dispuesto a asumir nuevas tareas y responsabilidades que contribuyen al crecimiento y desarrollo asociativo.

Sin embargo el tema de la motivación en el voluntariado es un tema polémico y complejo. Es complejo porque coexisten diversas razones difíciles de deslindar. También es complejo de estudiar metodológicamente, porque la motivación no es observable directamente, sino que debemos inferirla a través de lo que nos informa el propio voluntario utilizando cuestionarios o autorregistros.

Por otro lado se han escrito numerosos trabajos sobre la motivación del voluntariado, la mayoría de ellos concluyen que los motivos por los cuales las personas deciden ser voluntarias son varios, habiendo una combinación entre motivos caracterizados por el puro altruismo y motivos de interés personal, lejos de la idea preconcebida del voluntario que hace su tarea por puro altruismo o "para hacer el bien".

La investigación que a continuación se presenta tiene como objetivo dar cuenta, a nivel descriptivo, de los motivos por los cuales los individuos integran y permanecen en una organización de carácter religioso en donde no percibirán ninguna contraprestación material por sus tareas; relevar información acerca de la retribución que esperan a cambio de su tarea; indagar en qué medida el carácter religioso de Caritas influyó en la decisión de ser voluntario en dicha organización y dar cuenta si con el correr de los años de trabajo en dicha organización religiosa se modificaron los motivos por los cuales ingresaron como voluntarios.

Capítulo I

Marco teórico

1. Marco Teórico

1.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

La Conferencia Episcopal Argentina (CEA) creó en 1956 Cáritas Argentina cuyo estatuto expone como objetivo principal “animar y coordinar la obra social y caritativa de la Iglesia, insertada en la pastoral orgánica a través de formas adaptadas al tiempo y las circunstancias, para lograr el desarrollo integral de todo hombre y de todos los hombres, con especial preferencia por las personas y comunidades más marginadas.

Hoy ya tienen más de 50 años llevando adelante esta tarea con la colaboración de más de 32.000 voluntarios tan solo en la Argentina. Su gran poder de convocatoria nos movilizó a indagar acerca de otros motivos que pudieran inducir a estas personas a trabajar voluntariamente sin percibir dinero ni ninguna otra contraprestación material (ni alimentos, ni ropa, etc.).

Entendemos que la motivación en general, y la motivación al voluntariado en particular, es un tema relevante para dilucidar, analizar, y comprender los múltiples motivos que impulsan a ciertas personas a integrarse a organizaciones sin fines de lucro, y a realizar el trabajo no remunerado.

En la revisión bibliográfica realizada previamente, hemos encontrado diversas investigaciones sobre motivación del voluntario y sobre los factores que se relacionan con la decisión de realizar trabajos voluntarios en distintas organizaciones, pero no que se refieran a trabajos voluntarios en relación a organizaciones religiosas.

- Una investigación sobre el tema, fue realizada por las licenciadas en Psicología Marta Baldo y Patricia Altamirano, de la Universidad

Católica de Córdoba, del Instituto de Ciencias de la Administración, y presentada en el Congreso de ADEIP del año 2002. "Su objetivo fue caracterizar una muestra de voluntarios de Organizaciones de la Sociedad Civil de Córdoba. El trabajo apuntó a indagar en los principales factores que se relacionan con la decisión de realizar trabajos voluntarios. En la misma se esperaba encontrar puntuaciones altas en las siguientes facetas de la personalidad: Necesidad de logro, altruismo, sentido del deber y sensibilidad a los demás, y en contra de la hipótesis formulada los puntajes en estas facetas no resultaron relevantes. Por lo que las investigadoras concluyen en relativizar el papel de las variables disposicionales en cuantos rasgos de personalidad, a favor de modelos funcionales de motivación y los modelos basados en la identidad de rol. Estas teorías se superponen en varias cuestiones (p.e. la importancia que le otorgan al compromiso organizacional) y los mecanismos de explicación contenidos en cada una de ellas se complementan, por lo que la decisión inicial de ser voluntario y la permanencia en la organización por largos periodos de tiempo, puede requerir constructos de los dos modelos (Penner y Finkelstein, 1998)" (Redondo, 2003:11)

Tal como señala Navajo (2004), los estudios realizados parecen demostrar que no existen motivaciones "puras" que lleven a participar en una asociación, sino que existe una mezcla de diferentes factores. Lejos debe quedar ese estereotipo de participar "para hacer el bien". Actualmente, por los diversos estudios realizados, se sabe que en las motivaciones de las personas que se ofrecen voluntarias, existe una mezcla de altruismo y puro interés.

- En 1983 Edis, en un amplio estudio sobre el voluntariado en España en que se analizan las motivaciones de los voluntarios, se consideran básicas las siguientes:
Orientación al otro: con fuerte carga de humanismo.

Orientación al yo: con fuerte carga de egoísmo.

Comprensión de la realidad colectiva: con fuerte carga de politización.

- En un estudio realizado para Cruz Roja Española por Alef en 1991 se destaca que las motivaciones del voluntario se moverían entre la caridad/sacrificio (deseo de ayudar al prójimo) y la idea de rebeldía (solidaridad). De esta manera las motivaciones se podrían agrupar en:
 - Necesidad personal de ayudar a los demás.
 - Necesidad de hacer algo útil.
 - Necesidad de conocer nuevas experiencias, de relacionarme con gente similar.
 - Necesidad personal de mejorar la sociedad.
 - Por intereses profesionales o de otro tipo.
- En una investigación realizada por el Instituto Henry-Dunant (Meurant, 1986) en 59 países de todo el mundo llega a una conclusión muy similar. Las motivaciones se orientan según dos ejes complementarios:
 - Factores éticos y morales.**
 - Servir al prójimo.
 - Dar pruebas de solidaridad.
 - Servir a la organización.
 - Factores materiales y personales.**
 - Cumplir una tarea precisa correspondiente a una necesidad concreta, previamente identificada.
 - Adquirir una formación.
 - Buscar valoración social y personal.
- Santiago Yubero y Elisa Larrañaga, de la Universidad de Castilla-La Mancha, estudiaron el concepto de voluntario en estudiantes

universitarios de Trabajo Social, analizando las motivaciones que les llevan a realizar la conducta voluntaria. Los resultados les permitió concluir que se puede hablar de conducta de ayuda, y no de motivación altruista cuando se refieren al voluntario. Es decir que hubo un acuerdo con la hipótesis de partida en la que consideraban que el concepto de voluntario no coincide con el de altruismo. Lo que define fundamentalmente la conducta voluntaria es la solidaridad y el interés por el bienestar social, pero no motivados exclusivamente por valores altruistas, existiendo paralelamente motivaciones personales para su realización.

La conducta voluntaria sería una conducta de ayuda, en términos de Schoroeder y cols (1995), es decir, una acción que tiene como consecuencias proporcionar algún beneficio o incrementar el bienestar de otra persona, pero sin que ello implique una motivación desinteresada, ni ausencia de gratificaciones personales.

- En el 2007 Plena Gestión Social llevó adelante un estudio sobre la motivación de los voluntarios de la ONG Asociación Madre Coraje, en España.

Bajo el eslogan “conocernos más, para actuar mejor” se perseguía en los objetivos del estudio, determinar el índice de pertenencia y/o identificación del personal voluntario (socios y colaboradores) y conocer los factores de motivación y los factores de desmotivación. Tras realizar 540 entrevistas, el estudio realizado por la empresa gaditana, Plena Gestión Social, revela datos tan significativos como que la mayoría de los voluntarios de Madre Coraje dedican entre 4 y 10 horas semanales a su labor en esta ONG y que los factores que les hacen seguir perteneciendo a esta asociación son: Sentirse bien ayudando a los demás, la solidaridad con los mas desfavorecidos y el cuidado del medio ambiente entre otros.

En cuanto a los factores de desmotivación, el estudio revela que los voluntarios de Madre Coraje se sentirían desmotivados en el caso de



que no se diera transparencia, si no se respetara a las personas con independencia de su ideología, clase social o religión, así como si se derrochara sin necesidad en la Asociación.

- Según Navajo (2004) uno de los aspectos más estudiados, básicamente desde el ámbito de la psicología social es el altruismo, este ha sido estudiado, tanto para analizar la ayuda espontánea ante situaciones de emergencia, como, en menor medida, como factor para explicar la incorporación a organizaciones. El altruismo se puede definir como el sentimiento de preocupación por los demás y los comportamientos de dedicación y entrega a los otros. Mas concretamente podemos definirlo como “aquella conducta [...] que beneficie, de hecho a otros, que sea voluntaria y que su autor no anticipe beneficios externos” (Ortiz, 1999) Sin embargo, este tipo de comportamiento suele ser gratificante para la persona que lo realiza, a pesar que aparentemente suponga un esfuerzo ausente de recompensa para quien ayuda (Varios, 1993) parece que el altruismo puro no existe (la ayuda siempre tiene en cierto sentido motivaciones egoístas) y de una forma u otra siempre se espera una recompensa. Que no seamos capaces de identificar la recompensa, no quiere decir que no exista. Esto tiene una enorme repercusión para las organizaciones, ya que si se descuidan las recompensas que esperan los voluntarios se desmotivarán, tendrán un bajo rendimiento y abandonarán la organización. El altruismo es una parte de la conducta prosocial, por ejemplo, conducta prosocial son la condolencia, la cooperación, diversas formas de ayuda para que un individuo alcance sus objetivos y la donación (Vander, 1989). Aunque es cierto que en muchas ocasiones el altruismo por si solo no puede explicar el voluntariado, su estudio ha tenido una gran importancia.

- Otros autores creen que se ayuda a los demás porque se pueden lograr recompensas emocionales. Se ayuda a los demás con el objetivo de reducir los propios sentimientos de angustia causados por la situación de las personas necesitadas (Schaller y Cialdini, 1988), es la denominada teoría del alivio del estado negativo. Ver gente sufriendo provoca un estado de angustia que se reduciría al hacer cosas para remediar esa situación, esto explicaría, porque personas con sentimientos de culpa se ofrecerían como voluntarios, como una manera de reducir su ansiedad.
- Mientras que la teoría de la Equidad plantea que las personas de una sociedad conocen lo que es equitativo y justo para los otros miembros de la sociedad. Por tanto, nos sentimos a disgusto si recibimos todas las ventajas de una situación y no damos nada a cambio, ya que en este caso la relación no es equitativa (Walster, Berscheid y Walster, 1978). La teoría no dice que los seres humanos quieren por naturaleza tratar bien a los demás, sino que la manera de que la mayoría de las personas sea tratada bien es organizar un sistema que distribuya equitativamente los costes y los beneficios.
- Otros señalan que la conducta siempre tiene una recompensa, aunque no sea a corto plazo, por eso, el voluntariado puede ser visto como una forma de inversión en capital humano, ya que mejora las habilidades sociales, conocimientos, experiencia, puede favorecer el conocimiento del mercado de trabajo, aprobación, estima, etc., es la denominada teoría del capital humano.

A partir del recorrido bibliográfico realizado expondremos a continuación lo que se considera más relevante a fin de definir los términos

teóricos sobre los cuales nos hemos focalizado para llevar a cabo la investigación.

1.2. Que es la Motivación

La motivación es la palanca que mueve la conducta, lo que la moviliza a provocar cambios, sin ella no hay movimientos, ni es posible el comportamiento. En el ámbito del voluntariado hay que tener en cuenta que no son los mismos tipos de motivos los que llevan a incorporarse a una organización, que los que llevan a mantenerse en la organización (Winniford, Carpenter y Stanley, 1995); y además la motivación del voluntariado cambia a lo largo del tiempo y con la edad (Bruel). Todos estos elementos hacen que el análisis de la motivación del voluntario sea algo complejo y difícil de abordar. (Navajo, 2004)

Pero antes de analizar estos aspectos debemos definir que entendemos por motivación.

“Se supone incorrectamente que la motivación es un rasgo personal. En realidad, es el resultado de la interacción del individuo con la situación. Su nivel varía, tanto entre individuos como entre situaciones diferentes. Motivación: es la regulación interna y directiva de la conducta que no es accesible a la observación, pero es deducida del análisis de los datos de la investigación experimental, como concepto que expresa esa regulación. (Psicología experimental)

La motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas organizacionales. Esta voluntad está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad. El esfuerzo sólo produce resultados favorables cuando esta bien encausado en una dirección ventajosa para la organización”. (Redondo, 2000,01)

“De acuerdo con la Real Academia Española define a la motivación como acción y efecto de motivar, y como “ensayo mental preparatorio de una

acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia”. Distintos autores como Huertas (Huertas, J.A. 2006) señalan la importancia de añadir a esta definición que la motivación es un proceso psicológico que determina la planificación y la actuación del sujeto, y por ende solo es aplicable cuando nos referimos al comportamiento humano en tanto presenta algún grado de voluntariedad, intencionalidad y se dirige hacia un propósito. “(Huertas J.A. 2006)

Sin embargo dentro del campo de la disciplina psicológica no existe unanimidad respecto del papel que la motivación desempeña en el análisis explicativo de la conducta, no hay acuerdo sobre cuales son las variables que la determinan, y como se produce la motivación. Así, encontramos una gran diversidad de marcos explicativos de la motivación, en ocasiones hasta contrapuestos.

Según Pablo Navajo (2004) algunas de las teorías o modelos más destacados que han intentado explicar la motivación humana son:

1.2.1 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (Maslow, 1954)

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior esta satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Autorrealización	Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

1.2.2. Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967)

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles mas altos (consideración y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989).

Factores Higiénicos	Factores motivadores
Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones	Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.
Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.	Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.
Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.	Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.
Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los de más compañeros.	Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes.
Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.	Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.
Control técnico.	

De la teoría de Herzberg se deriva el concepto de job enrichment (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de mas alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios (Engel y Redmann, 1987):

Suprimir controles.

Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.

Delegar áreas de trabajo completas.

Conceder mayor autoridad y mayor libertad.

Informar sobre los avances y retrocesos.

Asignar tareas nuevas y más difíciles.

Facilitar tareas que permitan mejorar.

1.2.3 Teoría de McClelland (McClelland, 1989)

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación:

Logro, poder y afiliación:

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les agrada que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad "política".

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

1.2.4. Teoría de las Expectativas.

El autor más destacado de esta teoría es Vroom (Vroom, 1964), pero ha sido completada por Porter-Lawler (Porter y Lawler, 1968). Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el "dolor" (Pinder, 1985). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo). Los puntos más destacados de la teoría son (Galbraith, 1977):

Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito. El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.

Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.

La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué conseguire si rindo? ¿Merece la pena?

La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto. Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea. Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas. La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa * Probabilidad de logro.

Algunas de las consecuencias pueden ser: La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Se trata de definir exigencias alcanzables pero con esfuerzo. Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos.

1.2.5. Teoría ERC de Alderfer.

Esta muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres motivaciones básicas:

Motivaciones de Existencia: Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Motivación de Relación: Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.

Motivación de Crecimiento: Se centran en el desarrollo y crecimiento personal.

1.2.6. Teoría de la Equidad de Stancey Adams.

Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir



adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

1.2.7. Teoría de la decisión de Atkinson

Una de las formulaciones clásicas del motivo de logro es el modelo conductual desarrollado por Atkinson (1957). Para este autor, la activación de la conducta, es decir, la motivación, depende de tres variables: el motivo, la expectativa y el incentivo. Los componentes principales de esta relación se caracterizan por lo siguiente:

El motivo representa una disposición por alcanzar un determinado objetivo, o incentivo, que le satisface. Así pues, los nombres de los motivos a los que se hace referencia (poder, logro o afiliación, por ejemplo) no indican sino categorías de diferentes clases de incentivos que dan lugar a una misma experiencia reforzante. Motivo es sinónimo de necesidad, una disposición relativamente estable para adquirir o satisfacer ciertos incentivos. Es aprendida, adquirida generalmente en fases tempranas, si bien no determina las conductas específicas que se realizarán.

La expectativa indica la probabilidad subjetiva que tiene el sujeto de alcanzar el objetivo, es decir, una anticipación cognitiva del resultado de la conducta.

El incentivo se refiere a la intensidad de atracción o repulsión que posee dicho objetivo en una situación determinada, es decir, lo atractivo de las consecuencias de la conducta. El valor del incentivo también está en función de la dificultad de la tarea, de la probabilidad de éxito. En el caso de incentivos positivos, a mayor dificultad de la tarea, mayor valor del incentivo (relación lineal positiva). El valor de incentivo de éxito (I_e) estará en función de la probabilidad de éxito de la tarea.

Si obtiene éxito en tareas difíciles, el sentimiento de logro será mucho

mayor que si la tarea resultaba demasiado fácil. En cuanto al valor incentivo de fracaso (If), la relación en función de la dificultad de la tarea es inversa a la del éxito. Si se fracasa en tareas fáciles el sentimiento de fracaso será mucho mayor que si se fracasa en tareas difíciles.

La motivación, por último, es el estado activado de una persona cuando el motivo ha sido implicado por la expectativa apropiada e indica la anticipación de la relación conducta-consecuencias que se producirán.

Resumiendo, la tendencia a realizar una conducta determinada, es decir, la intensidad de la motivación, viene definida por el motivo, la expectativa de que mediante dicha conducta se conseguirá el objetivo, y por el valor de dicho incentivo. Como podemos observar, la concepción de la motivación de Atkinson se fundamenta en el principio de realización de Tolman (1955), que señala que la probabilidad de ejecución de una conducta está en función de la intensidad del motivo y de la expectativa de que la ejecución de dicha conducta conducirá a la consecución de la meta esperada.

(Mariano Chóliz Montañés, 2004)

1.3. Motivo

Hay que tener en cuenta que motivación y motivo son conceptos distintos. Según Mc Clelland se puede definir un motivo como una asociación afectiva intensa, caracterizada por una reacción anticipatoria de una meta, en base a la asociación previa de ciertos estímulos clave con reacciones afectivas de placer o dolor. De acuerdo con Atkinson (Atkinson, 1964) el motivo puede ser definido como una disposición latente que tiende hacia una meta. La motivación es un concepto más amplio que está compuesta por los motivos alertados o activados como por la expectativa adecuada para tal fin. (Chóliz, 2004)

Siguiendo a José Ignacio Vélaz Rivas, el impulso o motivación para poner en marcha una acción es uno y único, aunque se vea determinado por varios motivos. Por eso, de ordinario, cuando se establecen clasificaciones

de tipos de motivación, en realidad se están clasificando tipos de motivos. Una persona puede encontrarse simultáneamente atraída por deseos de posesión que se perciben enfrentados. Los conflictos se dan propiamente entre los motivos, no en la motivación en sí, en cuanto energía impulsora. Lo que si existen son diferencias de intensidad entre la motivación para realizar una acción u otra. Esas diferencias de intensidad proceden de la lucha entre los diversos motivos por prevalecer.

1.4. Motivos primarios y motivos secundarios

Se suele distinguir entre motivos primarios y motivos secundarios. Se entiende por motivos primarios (Chóliz Montañés, M 2004), tales como el hambre, la sed, el sueño, aquellos que están directamente involucrados en la preservación del individuo, por lo que tienen un componente biológico destacable.

En cambio, los motivos secundarios son aprendidos y no son directamente necesarios para la conservación del individuo. Derivan de emociones y motivos primarios, pero una vez establecidos pueden modificarlos. A su vez, pueden ser personales o sociales, si son independientes o no, de las distintas relaciones sociales. Algunas de las características más relevantes de los motivos sociales, que convierte a estos procesos en un objeto de estudio interesante por derecho propio, son las siguientes:

Ejercen un poderoso control conductual. Desde la moda en el vestir a los modales de conducta propios de una determinada situación, los motivos sociales modulan o determinan el comportamiento.

Los motivos sociales modifican los motivos primarios, lo cual es único en la escala filogenética. El hombre puede comer cuando no tiene hambre, o dejar de comer aún en el caso de que tenga un enorme apetito y disponga de la oportunidad de alimentarse. (Chóliz)

Como todo proceso posee un carácter dinámico e incluye todos aquellos factores cognitivos y afectivos que tiene influencia en la elección, iniciación, dirección, magnitud y calidad de una acción que persigue un objetivo determinado.

1.5. Dimensiones que regulan la motivación

Aproximación-evitación. No solo se debe tener en cuenta aquello que deseamos que queremos cuando hablamos de motivación, sino también aquello que queremos evitar, es decir la meta, el propósito es algo más o menos querido, más o menos evitado.

Profundo o implícito – Superficial o autoatribuido, según se trate de un proceso amplio, de una tendencia general básica, inconsciente o un planteamiento consciente de intereses concretos.

Autorregulada o motivación intrínseca – regulada externamente o motivación extrínseca: refiere que una acción puede surgir de necesidades personales o intereses de cada individuo, o puede estar graduada por las condiciones de la situación en la que nos encontramos. (Huertas)

En relación a esto último Decy y Ryan (Decy, E y Ryan, R 1985) postulan una perspectiva multidimensional de la motivación planteando que el comportamiento puede estar intrínsecamente motivado, extrínsecamente motivado, o amotivado/desmotivado. La motivación intrínseca (MI), cuya base común radica en las sensaciones agradables experimentales durante la actividad, y los desafíos que esta presupone. Se funda sobre las necesidades naturales de la capacidad y de la autodeterminación, y refiere a la tendencia natural para comprometerse. Los autores señalan tres subtipos: MI-de conocimiento es la motivación para realizar actividades asociadas al exportar nuevas ideas y desarrollar conocimiento; MI-de realización refiere a sensaciones relacionadas con procurara dominar una tarea o alcanzar una meta; MI-de estímulo basada simplemente en las sensaciones estimulantes al realizar tareas, como al aprecio o la diversión.

La motivación extrínseca (ME) aparece cuando las conductas emprendidas que se llevan a cabo para alcanzar un fin, y no por si mismas, como el logro de una recompensa o la evitación de un castigo, sino que hace referencia a fines específicamente instrumentales. Se la subdivide en tres escalas: ME-de regulación externa que corresponde a conductas reguladas mediante recompensas y obligaciones que proviene del exterior. ME de regulación interna ocurre cuando las conductas responden a razones interiorizadas por el individuo. ME de identificación se refiere a que los motivos internos no solo se encuentran interiorizados sino que la decisión de realizar la conducta es la de la persona, aunque no sea gratificante. Estos dos últimos tipos de motivación son considerados extrínsecos en tanto la conducta es exclusivamente instrumental.

La amotivación es un estado activo de falta de motivación, cuando se percibe una falta de contingencia entre las acciones que realiza una persona y los resultados que obtiene.

Estos autores consideran que la motivación proviene tanto de tendencias evolutivas y necesidades psicológicas innatas como de condiciones contextuales favorable a la motivación, al funcionamiento social, y al bienestar personal.

1.6. Definición de organización – Grupo Humano

Debemos considerar por otro lado las características de una organización, a la cual el individuo decide integrar de manera voluntaria:

Se entiende por Organización a:

“unidades sociales deliberadamente constituidas o reconstituidas para alcanzar fines comunes y específicos” (A.Etzioni, .1975)

La organización, como unidad de análisis, presenta elementos determinantes que, según A.Etzioni, son los siguientes

División del trabajo, poder y las responsabilidades de la comunicación

Presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos de las organizaciones (se encargan de coordinar la aplicación de los recursos disponibles para el logro de los fines propuestos)

Sustitución de sus miembros (la pertenencia no depende de su condición personal, la membresía no es intrínseca de la persona, es por eso que es prescindible)

Para que un grupo humano sea considerado organización debe manifestar estas tres características, de lo contrario no será una organización sino un grupo humano, definido:

GRUPO HUMANO:

“unidades sociales que poseen algunas de las características, pero no son deliberadamente planeados y generalmente no tienen sustitución de personas”.

Analizando la definición de Organización podemos extraer las siguientes conclusiones:

“...deliberadamente constituidas...”: las organizaciones no son integradas ni formadas por casualidad ni como efectos secundarios de un proceso principal. El individuo es consciente de que está integrando una organización. Lo que a veces ocurre es que no es plenamente consciente del motivo real que lo impulsa a estar allí desarrollando una tarea determinada o sólo perteneciendo a la organización. Esto depende del conocimiento que la persona tenga de sí misma y de sus necesidades. Este aspecto de lo deliberado de su constitución es clave respecto a la pertenencia voluntaria.

“...para alcanzar fines comunes y específicos.”: las organizaciones no existen por casualidad, de hecho son “deliberadamente constituidas”, como decíamos anteriormente, existen para cumplir uno o más fines. Fin: “futuro estado de cosas que la organización colectivamente intenta alcanzar”

Y lo fundamental es que ese fin o fines sean comunes a sus participantes. Esto es así porque el agrupamiento de personas tiene sentido para aunar esfuerzos. Si los esfuerzos son incompatibles (no apuntan todos al logro de un objetivo común) el esfuerzo de las personas que tienen un objetivo distinto, entorpecerá y, a veces hasta anulará, el esfuerzo de los demás.

Esta incompatibilidad “teórica” se traduce en conflictos de tipo práctico que malogran el clima organizacional haciendo que se afecte el desempeño de los que generan el conflicto y de los que están expuestos a él.

Un clima de trabajo adverso reduce la productividad en el corto plazo, e incrementa exponencialmente la Deseabilidad percibida de abandonar la organización. (Redondo, 2003)

1.7. Trabajo Voluntario

El trabajo voluntario se refiere al esfuerzo de las personas, que por libre elección, deciden ofrecer parte de su tiempo al servicio y beneficio de otros sin recibir nada a cambio.

Las dimensiones que definen al trabajo voluntario son:

- Su carácter voluntario, una actividad realizada libremente y por propia voluntad, sin coerción, una tarea no mandataria
- La no remuneración de la tarea
- El hecho de que el beneficiario es alguien fuera de quien realiza la tarea

En este sentido el trabajo voluntario constituye una participación social genuina y positiva y un acto de altruismo (Gallup, 2007).



Veamos una muestra de diferentes definiciones del voluntariado realizadas desde distintos ámbitos:

1.7.1. Definición de voluntario según la Cruz Roja

Para la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja el voluntariado es una actividad que (FISCRMLR, 1999):

Se fundamenta en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas. Tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades. (Navajo, 2004)

1.7.2. Definición de voluntario según Cáritas

Para Cáritas "Voluntario es el que, además de sus propias labores profesionales, de un modo continuo, desinteresado y responsable dedica parte de su tiempo a actividades no en favor de sí mismo, sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma (a diferencia de la beneficencia), sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social". (Navajo, 2004)

1.7.3. Ley de voluntariado – Argentina.

En nuestro país, en el 2003, se sanciona la Ley 25.855 - VOLUNTARIADO SOCIAL. En donde se establece: ARTICULO 3° - Son voluntarios sociales las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna.(...). (Periodismo Social, 2003)

Capítulo II

Metodología

2. Metodología

2.1. Descripción resumida

La presente investigación se propone analizar los factores principales que motivan a los individuos a integrar y permanecer en organizaciones que no remunerarán su trabajo con bienes económicos.

Para lo cual, tomaremos como caso de análisis una organización de carácter religioso, con fines asistenciales: Caritas. La eclesialidad es el fundamento que da a Caritas una identidad propia y que la distingue de otras ONGs, expresada en su espiritualidad, es decir en los valores espirituales que animan su vida y su acción.

La muestra será tomada a 50 voluntarios en total que trabajen en las sedes de Caritas de las ciudades de Tandil y Mar del Plata. Los datos para el análisis, serán obtenidos a través de la administración de un cuestionario compuesto de 8 preguntas cerradas.

2.2. Objetivos generales:

- Relevar los principales factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización de carácter religioso como "Caritas" en donde no percibirán ninguna contraprestación material por sus tareas.

2.3. Objetivos específicos:

- Relevar información acerca de la retribución que esperan a cambio de su tarea.
- Indagar en qué medida el carácter religioso de Caritas influyó en la decisión de ser voluntario en dicha organización.
- Dar cuenta si con el correr de los años de trabajo en dicha organización religiosa se modificaron los motivos por los cuales ingresaron como voluntarios.

2.4. Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño de tipo exploratorio, puesto que el objetivo es examinar un tema relativamente poco estudiado, poder obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, así como también establecer prioridades para investigaciones posteriores. Los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables, y establecen el tono de investigaciones posteriores más rigurosas (Sampieri, 1991).

Se considera esta investigación como exploratoria en tanto no se han encontrado estudios que aborden los factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización de carácter religioso como "Caritas".

2.5. Técnica de recolección de datos

Para la recolección de los datos se estableció contacto con la Directora de Cáritas Tandil, Paloma Cabanna a quién se le explicó sobre la investigación que solicitábamos realizar. Luego de obtener su aprobación, nos derivó con las personas que trabajaban en dicha organización. Algunas

de las voluntarias accedieron muy amablemente en responder a dicho cuestionario y otras se negaron sin dar ninguna explicación.

En Mar del Plata realizamos en un primer contacto por teléfono y concretamos una cita con las dos representantes de Cáritas, Sede del barrio de Pompeya, la Sra. Lidia y la Sra. Patricia en dicho encuentro se les explicó el motivo y el procedimiento de nuestra investigación, rápidamente aceptaron colaborar repartiendo los cuestionarios a los distintos integrantes de Caritas a medida que se acercaron a la sede; a dicha locación concurren voluntarios de siete capillas diferentes de nuestra ciudad.

Algo para destacar es que en un primer momento las representantes de Caritas Mar del Plata, se mostraron muy interesadas en la investigación, incluso aportaron material bibliográfico, leyeron atentamente el cuestionario, y propusieron que volviéramos a la semana siguiente para ir retirando aquellos que se iban completando; pero luego se nos hizo difícil volver a encontrarnos con ellas, y recuperar los cuestionarios completos fue una tarea mas compleja ya que los voluntarios los retiraron rápidamente de la sede para llenarlos pero su devolución no fue en los tiempos esperados

La encuesta fue auto administrada. Para evitar la posible falseación de las respuestas al cuestionario, éste se administró de forma anónima.

El instrumento a emplear, con el cual obtuvimos los datos para el análisis, fue un cuestionario modificado y diseñado para los fines de esta investigación, sobre la base del "cuestionario de satisfacción con el trabajo voluntario", empleado por La Cruz Roja Americana.

Descripción del cuestionario utilizado

Para llevar a cabo nuestro objetivo hemos construido un cuestionario el cual se compone de 8 ítems. En el primer y segundo ítems se recogen datos sociodemográficos como el sexo y la edad. El tercer ítem indaga sobre la antigüedad como voluntario en Cáritas, mientras que el cuarto ítem sobre la cantidad de tiempo que le dedica a su trabajo como voluntario en el último año. Con el quinto ítem, se pretende saber si la actividad voluntaria

parte de un requisito de su empleo, iglesia y otra agencia. En los últimos tres ítems, las respuestas a las opciones planteadas están ordenadas en escala: en mucho, bastante, poco, nada. De tal forma que en el sexto ítem, se busca conocer cuales son los motivos por los cuales eligió ser voluntario. El mismo esta compuesto por nueve respuestas, cada una de las cuales refiere al motivo por el cual eligió ser voluntario en Cáritas. El séptimo ítem indaga en si los motivos por los cuales ingresó a la organización cambiaron con el tiempo (y en qué grado lo hicieron). Y el octavo ítem esta compuesto por nueve respuestas, en donde cada una releva lo que el voluntario espera a cambio de su trabajo. (Ver anexo)

Siguiendo a Corbetta, (2003) en estas últimas, el significado de cada categoría es sólo parcialmente autónomo respecto a las otras (es decir que no está claro que quiere decir cada termino por si solo). En el contexto de la serie que va desde mucho, a nada, en la que bastante se sitúa tras el mucho y antes del poco, resulta más fácil atribuirle un significado. (Corbetta, 2003)

Para poder determinar cual de los motivos fue el más relevante, se le asignó un puntaje a cada una de las opciones:

Mucho = 10 puntos

Bastante = 8 Puntos

Poco = 6 Puntos

Nada = 4 puntos

NS/NC= 2puntos

A cada una de las respuestas se las multiplicó por el puntaje correspondiente, obteniendo un puntaje general para cada uno de los motivos.

2.6. Presentación de la muestra

La muestra, no probabilística, se encuentra constituida por 50 sujetos trabajadores voluntarios. La misma está compuesta por 38 representantes

del sexo femenino y 12 del sexo masculino. Las edades oscilaron entre los 21 y los 60 años.

La muestra al ser no probabilística, o dirigida, supone un procedimiento de selección informal y arbitraria. La limitación que ello acarrea es el no poder calcular con qué nivel de confianza se hace una estimación. Es decir que los datos no pueden generalizarse a una población determinada. La elección de los sujetos que componen la muestra no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de quien investiga, de quienes acepten responder al cuestionario y de las características de la investigación.

Una de las consecuencias que se pueden observar del hecho de que se trate de una muestra no probabilística es la mayor proporción de mujeres que de hombres encuestados. Esto resulta de lo hallado en la población de voluntarios de Cáritas y no de una decisión de la investigación de elegir más mujeres que hombres. Algo similar sucede en el rango de edad de los voluntarios encuestados: observando que la mayoría posee más de 51 años. Este punto será retomado más adelante.

2.7 Descripción de la muestra

Tabla N° 1. Composición de la muestra según género.

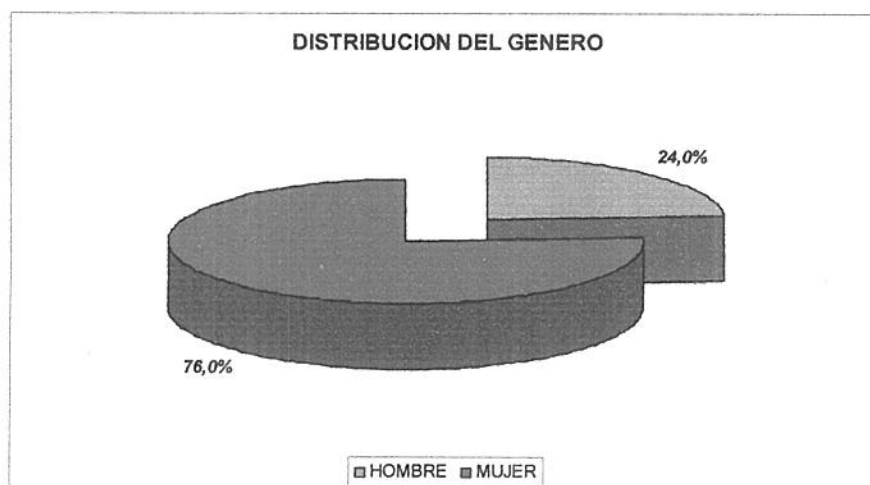


Tabla N° 2. Composición de la muestra según edades.

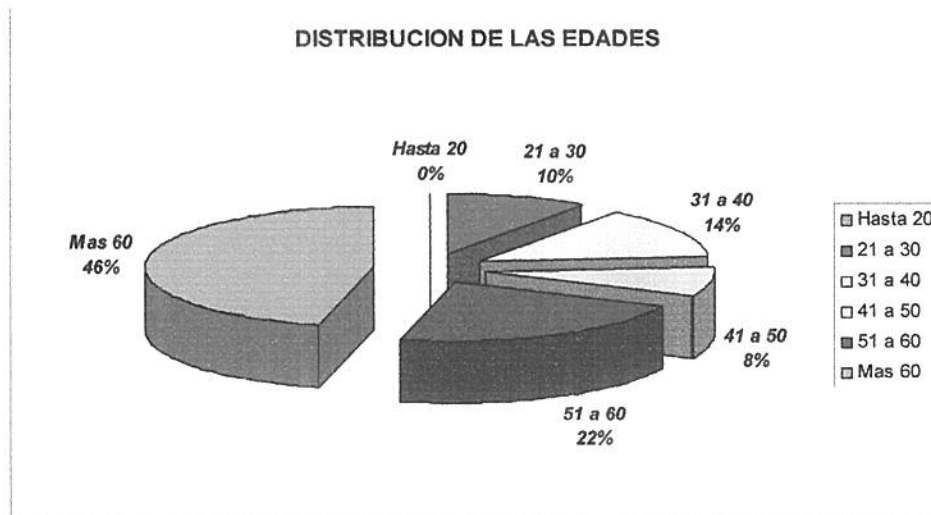


Tabla N°3. Composición de la muestra según la antigüedad de los entrevistados en su trabajo

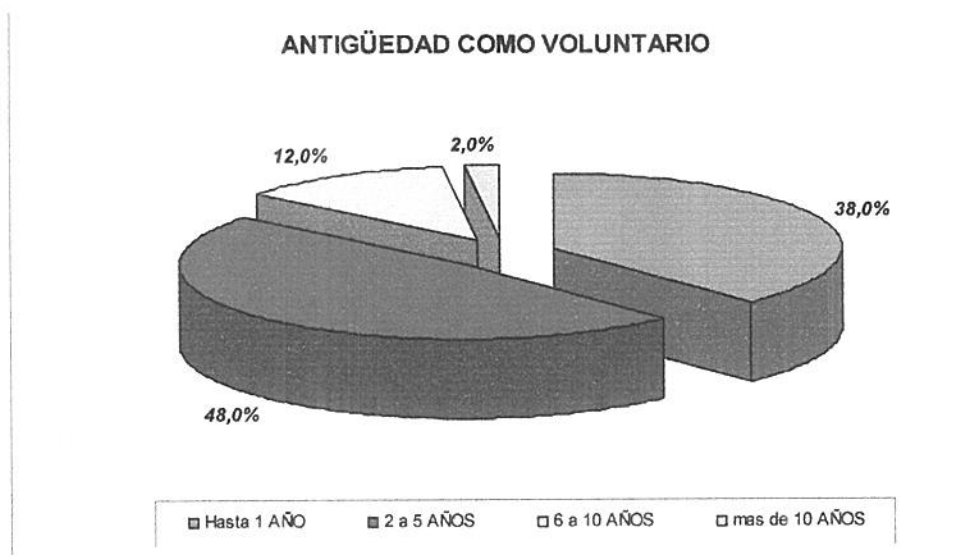


Tabla N°4. Composición de la muestra según la cantidad de horas dedicadas mensualmente a su trabajo

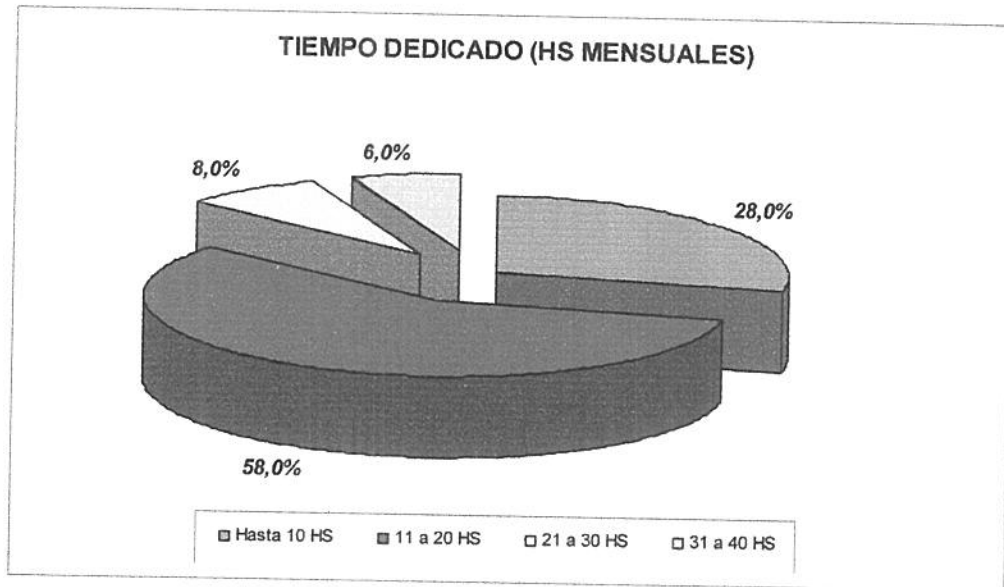


Tabla N°5 Composición de la muestra según si la actividad voluntaria es parte de un requisito.

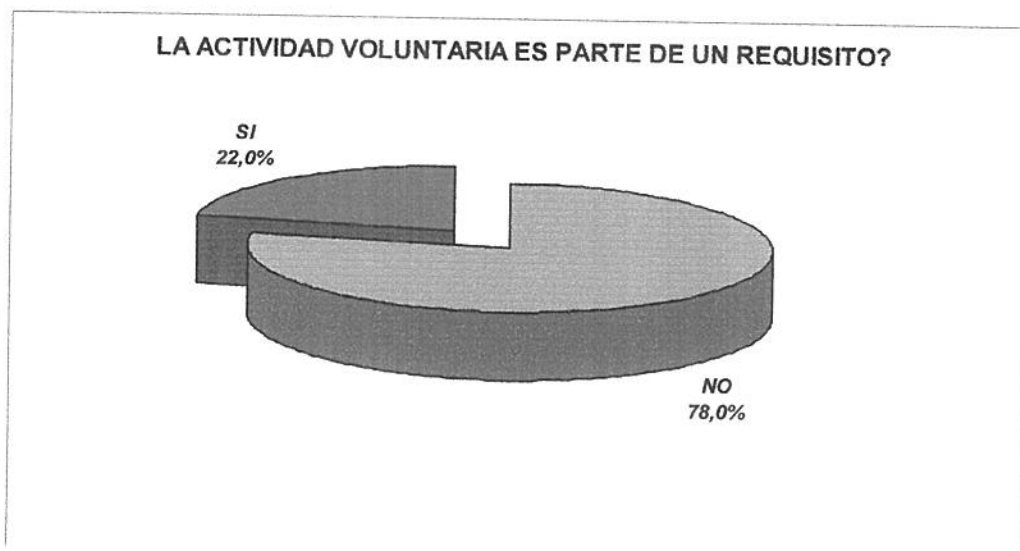
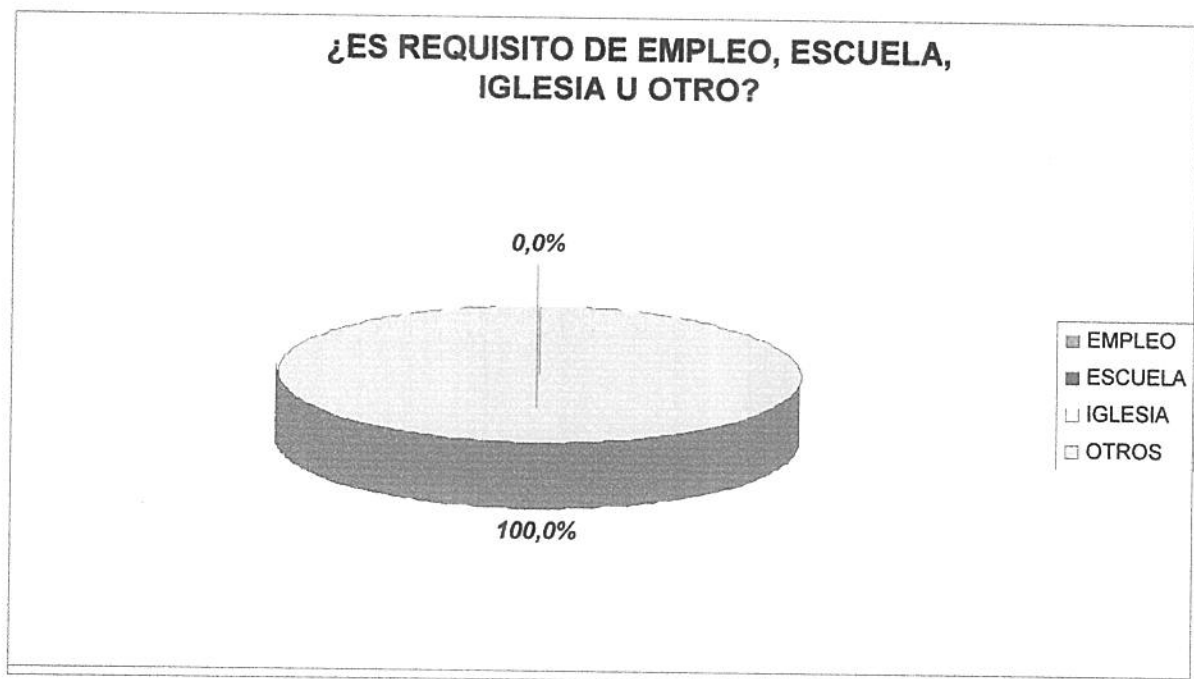


Tabla N°5.1 Para el 22% que respondieron “si” en la tabla 5 se detalla para que entidad responde este requisito.



Aquellos que optaron por responder “otros”, se referían a un requisito del Poder Judicial para la reinserción social de ex-presidarios. También se detectó que algunos/as se quedaron en Cáritas después que terminaron los programas “Trabajar” otorgados por el Estado. Este hallazgo queda fuera de nuestra investigación porque al haber una contraprestación económica deja de tratarse de voluntariado.

De acuerdo a lo conversado con el Padre Andrés en Tandil también están los voluntarios universitarios que desarrollan las "Prácticas Solidarias" donde colaboran en apoyo escolar, proyectos con jóvenes o el banco de alimentos, entre otros. En la Capilla María Auxiliadora hace varios años que hay jóvenes que con iniciativas solidarias dan apoyo escolar a niños que desayunan, se bañan, hacen los deberes y almuerzan en ese lugar, coordinados por asistentes sociales que supervisan todo.

También se realizan tareas mediante un convenio que suscribe la universidad, con determinadas instituciones donde se aclara que no tendrán remuneración por sus actividades y el marco en que las desarrollaran.

Por último existen voluntarios adolescentes que en Mar del Plata se denomina "Tejiendo Redes" donde participan alumnos de distintos colegios secundarios para realizar tareas solidarias también.

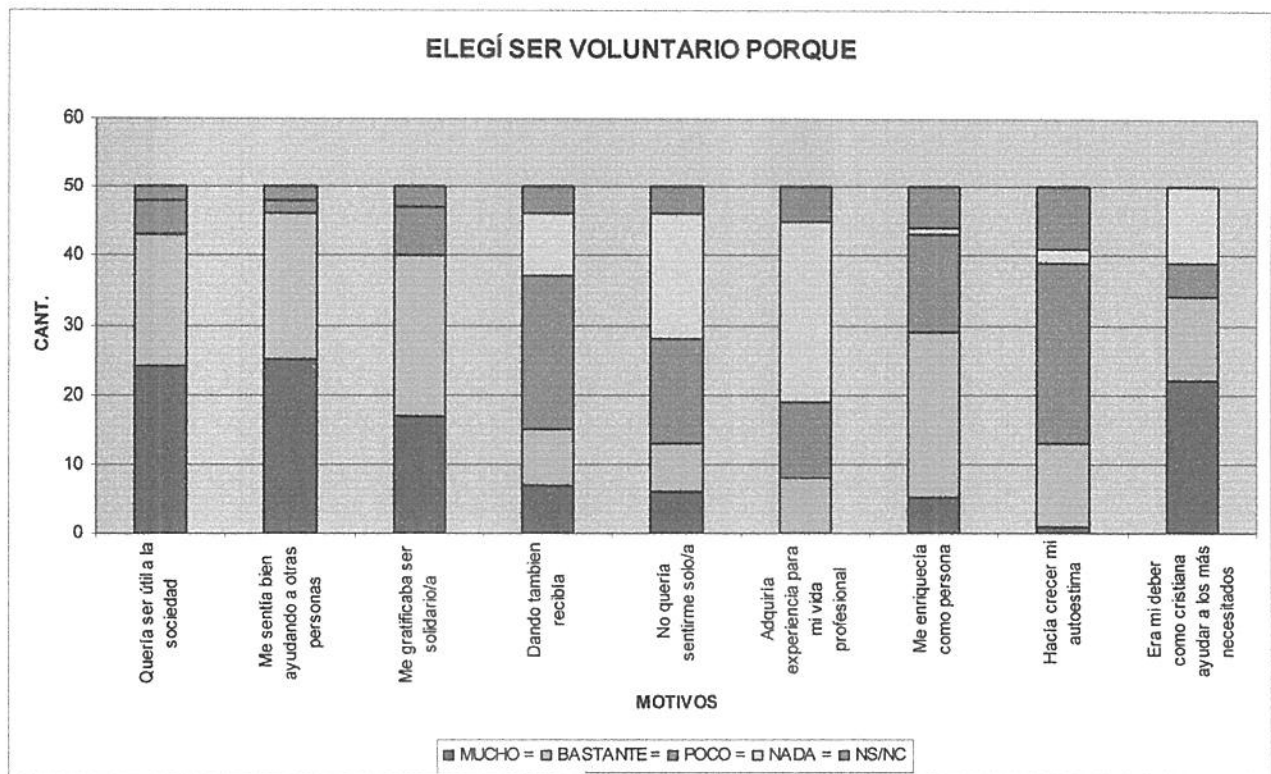
CAPÍTULO III

ANALISIS DE DATOS

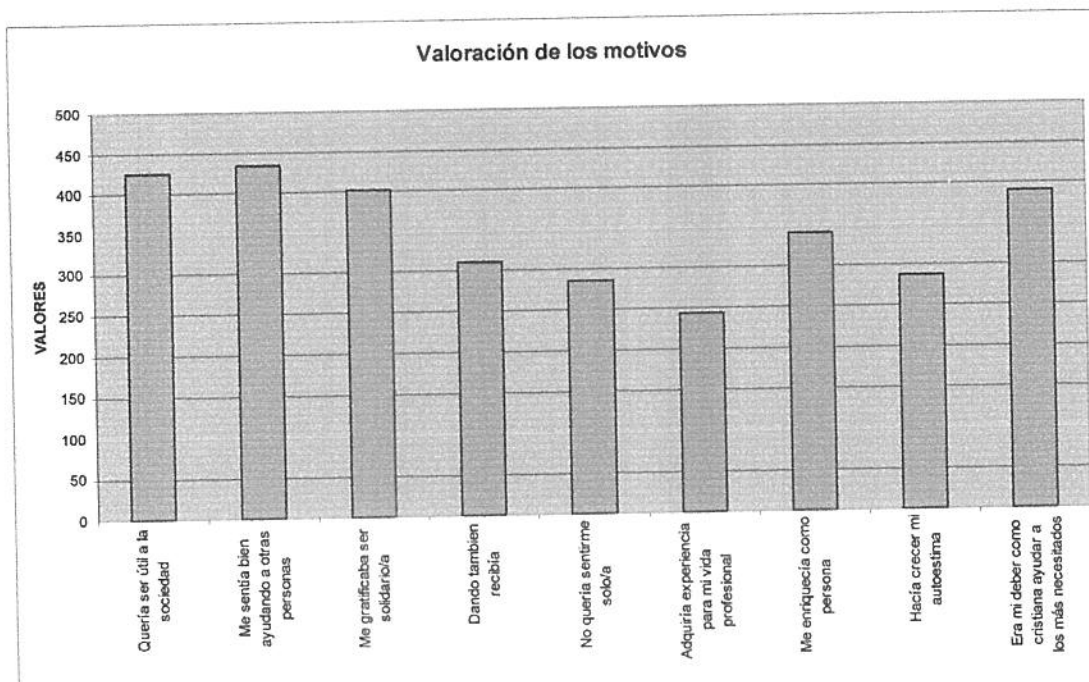
3. Análisis de datos

3.1 Análisis de resultados del ítem 6 (escala de valoración de los motivos por los cuales eligió ser voluntario en Cáritas).

En el siguiente gráfico se observan los datos obtenidos para cada respuesta



A cada una de las respuestas se las multiplicó por el puntaje correspondiente, obteniendo un puntaje general para cada uno de los motivos, arrojando el siguiente resultado:



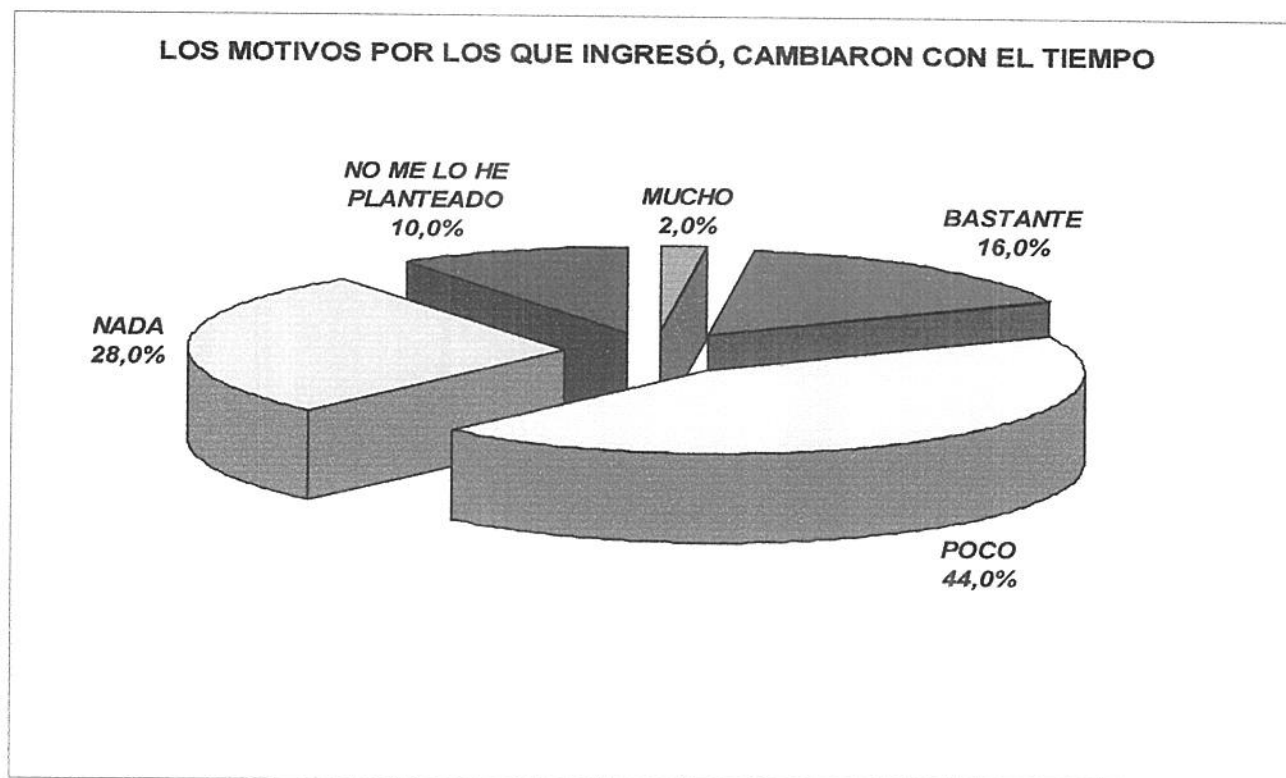
Podemos observar en el gráfico de aquí arriba que las respuestas con mayor valor fueron “me sentía bien ayudando a otras personas”, seguida de la respuesta “quería ser útil a la sociedad”, “me gratificaba ser solidario”, “era mi deber como cristiana ayudar a los mas necesitados”, “me enriquecía como persona”, “dando también recibía”, “no quería sentirme sola/o”, “hacía crecer mi autoestima”, mientras que la respuesta con menor valor fue “adquirir experiencia para mi vida profesional”.

El motivo 9 “era mi deber como cristiana ayudar a los mas necesitados” será analizado de manera individual el punto 4.4

3.2. Análisis de los resultados del ítem 7. (Escala de valoración que mide en que medida cambiaron con el tiempo los motivos por los cuales ingresó a Cáritas)

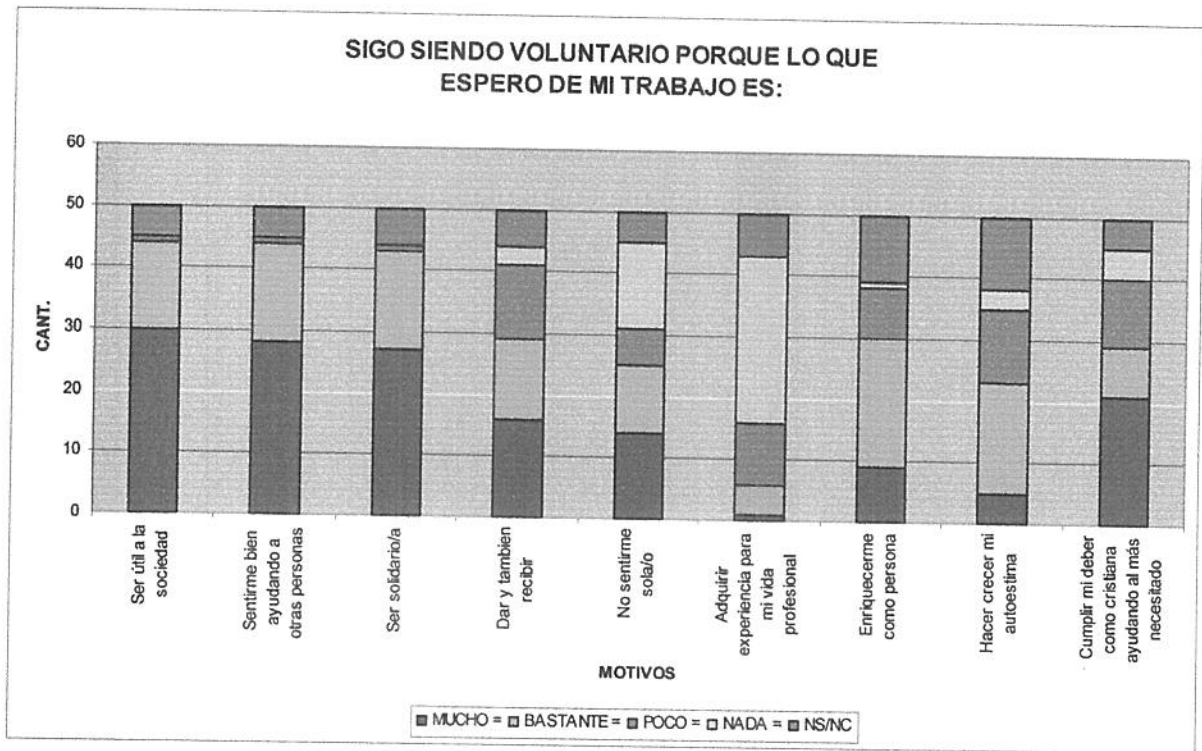
Según los datos relevados del total de los casos de la muestra analizada, manifiestan que los motivos por los cuales ingresaron a Cáritas cambiaron mucho con el tiempo en un 2%, mientras que en un 16%

cambiaron bastante, en un 44% cambiaron poco, en un 28% cambiaron nada y un 10% no se lo ha planteado.

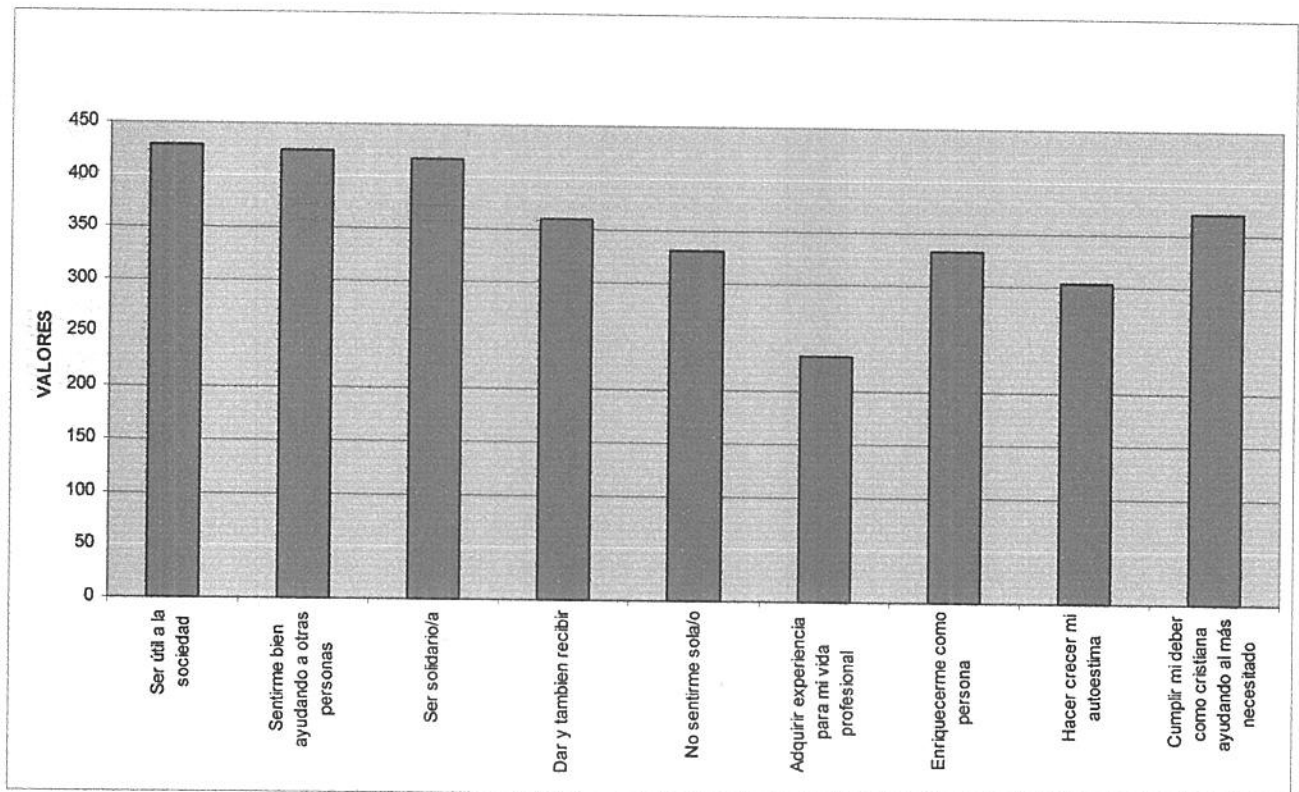


3.3. Análisis de los resultados del ítem 8. (Escala de valoración que indaga el tipo de retribución que esperan a cambio por su tarea como voluntario en Cáritas)

En el siguiente gráfico se observan los datos obtenidos para cada respuesta:

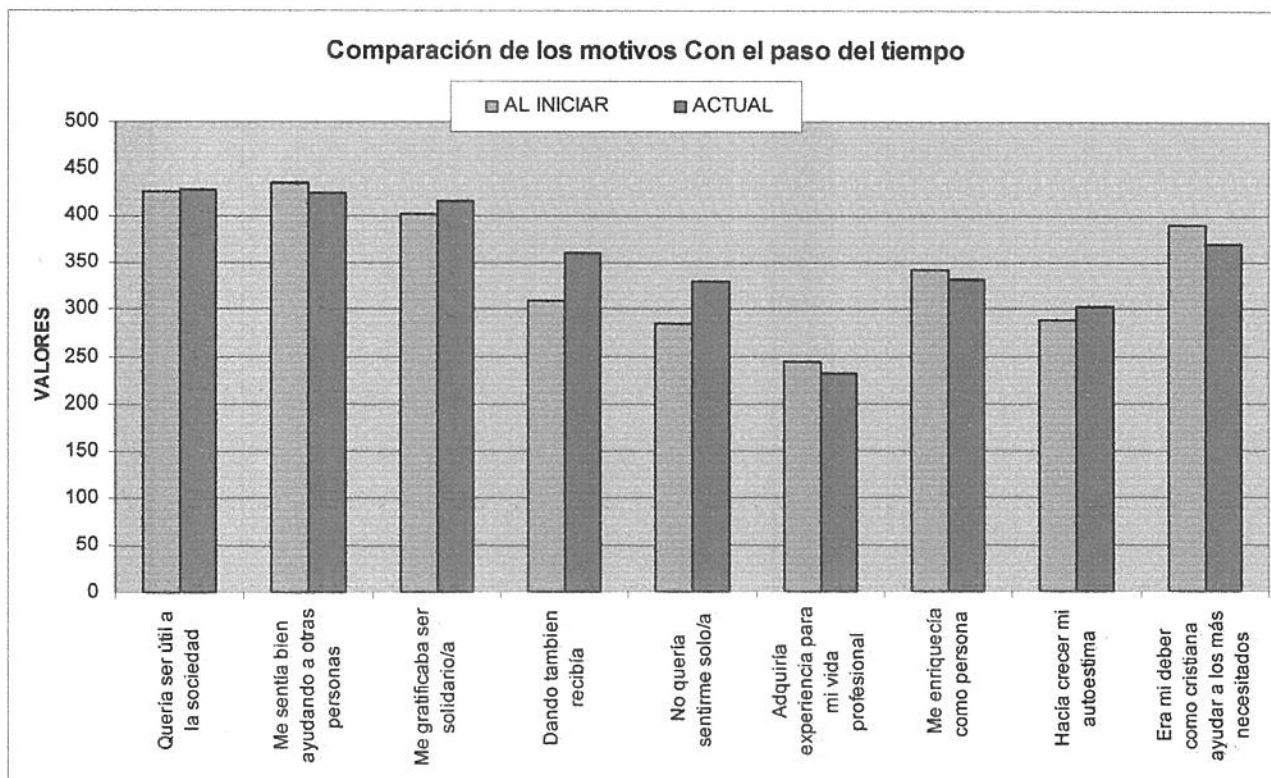


De la misma manera que en el punto 4.1 se valorizó cada respuesta para obtener los siguientes resultados:



Claramente se observa que las respuestas con mayor valor fueron “ser útil a la sociedad”, seguida de la respuesta “me sentía bien ayudando a otras personas” mientras que la respuesta de menor valor fue “adquirir experiencia para mi vida profesional”.

Si comparamos los datos que se obtuvieron en el gráfico 4.1 (“elegí ser voluntario de Cáritas porque”) y los datos obtenidos en el 4.3 (“sigo siendo voluntario/a en Cáritas porque lo que espero de mi trabajo es”) observamos que no hay diferencias significativas entre ambos (ver gráfico)



De esta manera podemos corroborar los datos obtenidos en el punto 4.2 en donde el 44% de la muestra sostiene que los motivos con el tiempo han cambiado poco, y el 28% respondió “nada”.

La comparación de los motivos con el paso del tiempo es central para responder uno de nuestros objetivos de investigación. Vemos que entre los principales motivos para ingresar al voluntariado se mencionaron en orden de importancia: “Me sentía bien ayudando a otras personas”, “Quería ser útil a la sociedad”, “Me gratificaba ser solidario/a”. Mientras el primero permanece estable en el tiempo, el segundo decrece muy poco y el tercero aumenta con el tiempo. Estos motivos están muy relacionados con los siguientes: “Dando también recibía”, “Me enriquecía como persona” y “Hacía crecer mi autoestima”. Estos últimos fueron menos valorados en las respuestas sobre los motivos para ingresar a la institución pero evolucionaron positivamente con el tiempo o decrecieron muy poco. En síntesis, el grado de importancia otorgado a este grupo de motivos (es decir a las 6 preguntas), ya sea al ingresar o al permanecer en Cáritas, demuestra

la importancia de los motivos que generan una acción cuya consecuencia es propiciar algún beneficio o incrementar el bienestar de otra persona, pero sin que ello implique una motivación desinteresada, ni ausencia de gratificaciones personales.

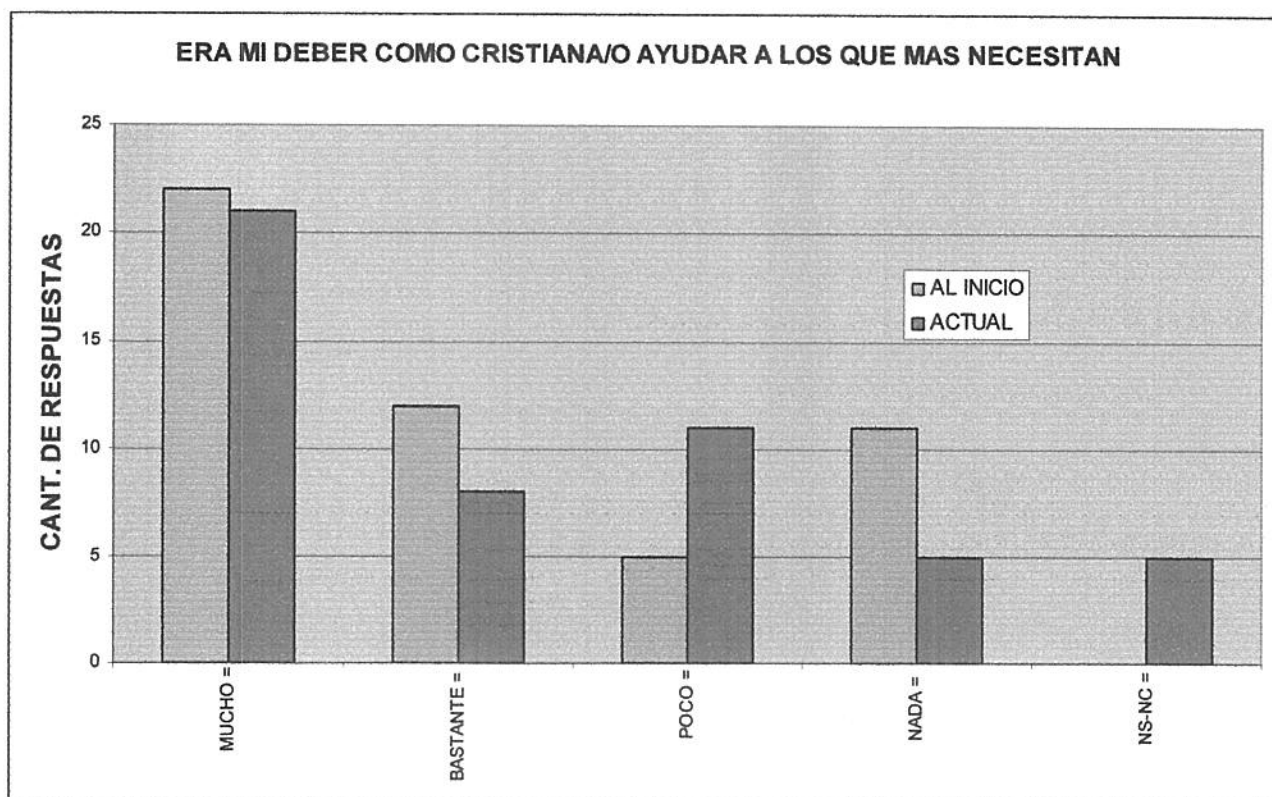
Siguiendo con el orden de importancia otorgado a los motivos para ingresar a la institución, encontramos en cuarto lugar: "Era mi deber como cristiano/a ayudar a los más necesitados", siendo éste el único motivo que refiere a creencias religiosas. Por lo tanto, si bien es un motivo de importancia no es el principal para elegir ser voluntario y específicamente en una institución religiosa (veremos esto en más detalle en el próximo gráfico).

Entre los menos importantes se encuentra "No quería sentirme solo/a". Este aumenta considerablemente en el tiempo, lo cual demuestra que si bien no era un motivo principal para ingresar a la institución, ésta termina cumpliendo un rol social para los/las voluntarios/as. Si recordamos que la mayoría son mujeres y de más de 51 años, podríamos suponer (también como producto de algunas charlas informales con ellas) que habiendo criado a sus hijos y estando jubiladas, quedándoles mucho tiempo libre, y en donde pueda que no tengan fácil acceso a la amistad o lazo social, encontraron en "Cáritas" un lugar donde se sienten acompañadas.

En relación con lo dicho anteriormente, "Adquirir experiencia para mi vida profesional" resulta el motivo menos significativo tanto para ingresar como para permanecer. Esto es susceptible de ser explicado por las características específicas de la muestra. (Sras mayores, jubiladas)

3.4. Para responder a uno de los objetivos planteados analizamos de manera aislada el punto 9 del ítem 6 de la encuesta administrada (Escala de valoración que mide en qué medida el carácter religioso de Cáritas influyó en la decisión de ser voluntario en dicha organización)

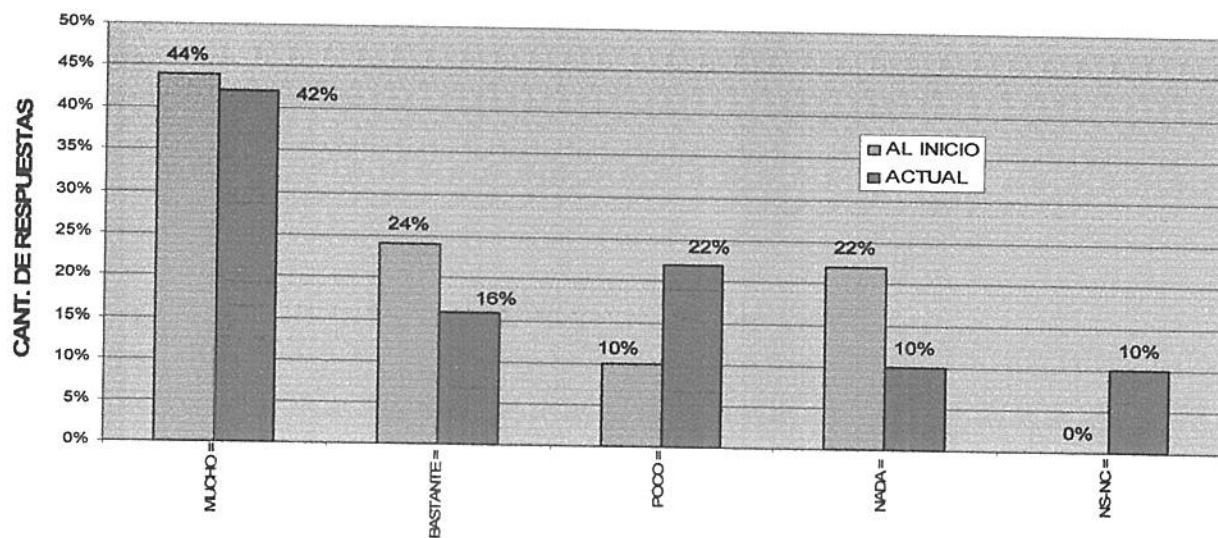
Este motivo no arroja los resultados esperados en el análisis del punto 4.1 y 4.2, ya que se trata de un ente religioso, en el gráfico anterior no se observa una evolución favorable de este motivo.



En el gráfico de aquí arriba podemos observar la cantidad de respuestas al inicio del voluntariado (para 22 encuestados la respuesta fue “mucho”) y la comparación con el transcurso del tiempo (para 21 encuestados fue “mucho”). Observamos que este motivo no ha cambiado significativamente con el paso del tiempo para quienes lo consideran de mucha importancia. Lo cual confirma lo dicho en el apartado anterior sobre este punto. Los cambios favorables en el tiempo para quienes lo consideraron originalmente poco o nada importante indica que la institución influye sobre los valores religiosos de los voluntarios.

Lo observamos también a modo de porcentaje en el grafico siguiente:

ERA MI DEBER COMO CRISTIANA/O AYUDAR A LOS QUE MAS NECESITAN



CONCLUSIONES

Conclusión

En relación al objetivo general, el cual fue relevar los principales factores que motivan a los individuos a integrar y permanecer en una organización de carácter religioso como "Caritas" en donde no percibirán ninguna contraprestación material por sus tareas, se halló que el motivo más valorado por los voluntarios fue "me sentía bien ayudando a otras personas", seguida de la respuesta "quería ser útil a la sociedad, mientras que la respuesta con menor valor fue "adquirir experiencia para mi vida profesional". De esta manera podemos pensar que nos encontramos frente a un voluntario que se preocupa por los demás, solidarios, pero sin olvidarse de sí mismo. Lo cual no tiene porque implicar un compromiso superficial. Siguiendo a Yubero y Larrañaga, podemos inferir que los motivos de los voluntarios no son puramente altruistas, sino que existen paralelamente motivos personales para su realización.

Estos motivos personales parecen no estar relacionados con la vida profesional del voluntario, de hecho esto es susceptible de ser explicado por las características específicas de la muestra. De acuerdo a lo conversado con el Padre Andrés Pérez, párroco de la Capilla de Ntra. Sra. de Begoña en Tandil, el perfil del voluntario más conocido es el ropero de Cáritas (ropero, es aquel que se ocupa de seleccionar y restaurar la ropa donada por la gente para la posterior venta) que quienes trabajan son personas mayores, especialmente mujeres, que están a veces, en proceso de duelo, o buscando un lugar para sentirse útil, un espacio de relación personal y comunitario. Estas, llegan por invitación de otras personas, en su mayoría, pocas por iniciativa personal.

De aquí que, las motivaciones específicas en este grupo de mujeres adultas para ser voluntarias podrían ser indagadas en base a otras investigaciones.



Tal como lo indica otro de nuestros objetivos, se pudo dar cuenta si con el correr de los años de trabajo en dicha organización religiosa se modificaron los motivos por los cuales ingresaron como voluntarios, de esta manera se pudo destacar que el grupo con mayor porcentaje en la muestra total sostuvo que sus motivos cambiaron “poco” y “nada” con el correr del tiempo.

Estos resultados los corroboramos cuando comparamos los datos que se obtuvieron en el ítem “elegí ser voluntario de Cáritas porque” y los datos obtenidos en el ítem “sigo siendo voluntario/a en Cáritas porque lo que espero de mi trabajo es” observando que no hay diferencias significativas entre ambos

La comparación de los motivos con el paso del tiempo es central para responder uno de nuestros objetivos de investigación. Vemos que entre los principales motivos para ingresar y permanecer en el voluntariado se mencionaron en orden de importancia: “Me sentía bien ayudando a otras personas”, “Quería ser útil a la sociedad”, “Me gratificaba ser solidario/a”.

Resumiendo, el grado de importancia otorgado a este grupo de motivos, ya sea al ingresar o al permanecer en Cáritas, parece demostrar que el trabajo voluntario no se agota en la misma actividad, sino que genera satisfacciones y valores que le dan sentido y contribuyen a su mantenimiento, siendo componentes esenciales de la acción voluntaria. “Me siento bien ayudando a otras personas”, “Me gratifica ser solidario/a”, aleja el voluntariado de una conducta puramente altruista.

Por otro lado la no remuneración no elimina que se reciban gratificaciones personales por la actividad voluntaria. De esta manera podemos pensar que aunque no reciben a cambio la gratificación económica, la conducta del voluntariado no es una conducta totalmente desinteresada, ya que tienen motivos y gratificaciones muy relevantes, tal como señalábamos mas arriba.

Siguiendo con el orden de importancia otorgado a los motivos para ingresar a la institución, que nos permite responder a otro de nuestros

objetivos, encontramos en cuarto lugar, "Era mi deber como cristiano/a ayudar a los más necesitados", siendo éste el único motivo que refiere a creencias religiosas. Por lo tanto, si bien es un motivo de importancia no es el principal para elegir ser voluntario y específicamente en una institución religiosa. Observamos que este motivo no ha cambiado significativamente con el paso del tiempo para quienes lo consideran de mucha importancia. Mientras que los cambios favorables en el tiempo para quienes lo consideraron originalmente poco o nada importante indica que la institución influye sobre los valores religiosos de los voluntarios.

Podemos pensar que esta creencia religiosa que fundamenta uno de los principios de la acción católica, esto es, "la caridad cristiana privilegia la acción católica dirigida preferencialmente hacia los sectores denominados "pobres", "necesitados", o "carenciados", y propone como modelo de relación al amor gratuito, no interesado, brindado al prójimo." (Pigna 1983:313-314), no es el motivo más valoradas por los voluntarios de Cáritas, siendo que esta última es una organización social de la Iglesia dedicada al cultivo de aquella virtud. Parece ser que "Dar sin esperar nada a cambio" no es una virtud que se desarrolle espontáneamente (Zapata, 2004)

Lo cual implica que si la caridad no es gratuita y desinteresada, si se busca recompensa en el beneficiado, lo que allí se generaría son "lazos de dependencia", poniéndose en duda el carácter genuino y legítimo del concepto de voluntariado. De aquí que podemos concluir que el "voluntario" no demanda bienes tangibles como los políticos demandan votos. Creemos que está orientada hacia bienes simbólicos, su recompensa parece no ser consciente ni plenamente buscada y calculada, la encuentra en las formas de satisfacción y gratificación personal, lazo social, sentirse útil, entre otros, esto parece inscribirse en sus personas por medio de las ayudas desinteresadas, por caritativas, que prestan al "necesitado".

Para concluir y de acuerdo con Atkinson (Atkinson, 1964) la motivación de las personas para incorporarse a la acción voluntaria, está compuesta por motivos, definidos como una disposición latente que tiende hacia una meta, caracterizados por un fuerte componente solidario. Sin embargo existe

también el deseo de que dicha actividad aporte al voluntario sentirse realizado, es decir, útil, gratificado. Creemos que el hecho que el voluntario se autorrealice es fundamental a la hora de poder mantener estos voluntarios en la institución.

Es pertinente realizar una última reflexión sobre ciertas dificultades con las que nos encontramos, esto por supuesto vinculado con nuestra falta de experiencia en esta área. Uno de los inconvenientes que tuvimos a la hora de administrar el cuestionario, diseñado por nosotras, fue que al ser la población en su mayoría mayor de edad, muchos de ellos no lo llegaban a leer, la letra, decían ellos, era muy pequeña. En una gran mayoría debimos leerles las consignas y tomar nota nosotras de las respuestas por ellos elegidas.

Otra de las dificultades con las que nos encontramos, en lo que respecta a nuestra dinámica grupal, fue el hecho de vivir en ciudades diferentes, por tal motivo, las tareas para llevar adelante la investigación, fueron divididas entre nosotras para una mejor organización y poder alcanzar los objetivos propuestos.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Chóliz, Montañés, M. (2004). *Psicología de los motivos sociales*. Universidad de Valencia. (10-11) en <http://www.uv.es/-cholz>. (extraído el 15/09/2009)
- Corbetta, P. (2003). *“Metodología y Técnicas de investigación social”*. Madrid. Editorial Mc Graw Hill. (Pág. 228)
- Deci, E.L. y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Nueva York: Editorial Plenum
- Etzioni, A: (1975) *Organizaciones Modernas, Hispanoamericanas*, Bs. As.
- Gallup, (2007) Estudio acerca del trabajo voluntario. En <http://www.waporcolonia.com> . (extraído el 29/9/09)
- Huertas J.A. (2006) *Motivación. Querer aprender*. Argentina: Editorial Aique
- José Ignacio Vélaz Rivas, (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. En <http://books.google.com>, (Pág. 42) (extraído el 25/09/2009). Editorial Díaz de Santos. Madrid.
- Navajo, P. (2004) El voluntariado. En www.iniciativasocial.net. (extraído el 18/11/2009)
- Navajo, P. (2004) “Motivación del voluntario” en <http://www.iniciativasocial.net/> (extraído el 08/09/2009)
- Navajo, P. (2004) “Por qué las personas quieren hacerse voluntarias” en <http://www.iniciativasocial.net/> (extraído el 08/09/2009)
- Periodismo Social, (2003) NUEVA LEY DE VOLUNTARIADO – ARGENTINA. En <http://www.periodismosocial.org.ar> (extraído el 18/10/2009)
- Pigna, A. (1983). “Caridad”, *Diccionario de Espiritualidad*. T. I Abad/ Esperanza, dirigido por Ermanno Ancilli, Barcelona: Editorial Herder.

- Plena Gestión Social. (2007) "Plena Gestión Social y Madre Coraje presenta las conclusiones en un estudio clave sobre las motivaciones del voluntariado en las ONG" en <http://www.idealist.org/> (extraído el 24/09/09)
- Redondo, A.I. y Arraigada, M.C. (2003) "El factor humano en el trabajo no remunerado". Trabajo presentado en *X Encuentro de ciencias sociales y humanísticas para las ciencias económicas*. Paraná, Entre Ríos.
- Redondo, A.I.(2000) "Teorías de la Motivación". Ficha de Cátedra. Psicología Laboral.
- Sampieri, R (1991). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Yubero S. y Larrañaga E. (2002) "Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de Ayuda vs. Altruismo" en <http://www.dialnet.unirioja.es/> (extraído el 24/09/09)
- Zapata, L. (2003). "Una Antropología de la Gratuidad: prácticas caritativas y políticas de asistencia social en la Argentina". Trabajo presentado en el V Reunión de Antropología del Mercosur (RAM). Florianópolis. Brasil.

ANEXO

Questionario

Fecha de hoy Mes: Año:

1-Usted es: Hombre Mujer

2-Su edad: 20 o menos 21 a 30 31 a 40 41 a 50

51 a 60 Mayor a 60

3-Hace cuanto tiempo es usted voluntario/a de Cáritas?

4-Durante los últimos 12 meses aproximadamente cuántas horas de su tiempo ha dedicado cada mes como voluntario/a de Cáritas

10 hs o menos (dos hs. por semana aprox.)
 De 11 a 20 hs (cuatro hs. por semana aprox.)
 De 21 a 30 hs (seis hs. por semana aprox.)
 De 30 a 40 hs (ocho hs. por semana aprox.)

5-Es su actividad voluntaria parte de un requisito de su empleo, escuela, iglesia u otra agencia?

SI CUAL'

NO

6-Marque el que más se acerque a su opinión
 (mucho, bastante, poco, nada)

Elegí ser voluntario/a de Cáritas porque:

	mucho	bastante	poco	nada
Quería ser útil a la sociedad				
Me sentía bien ayudando a otras personas				
Me gratificaba ser solidario/a				
Dando también recibía				

<i>Yo quería sentirme solo/a</i>				
<i>Adquiriría experiencia para mi vida profesional</i>				
<i>Me enriquecía como persona</i>				
<i>Me hacía crecer mi autoestima</i>				
<i>Era mi deber como cristiana ayudar a los más necesitados</i>				

7-Marque el que más se acerque a su opinión
(mucho, bastante, poco, nada, no me lo he planteado)

Los motivos por los cuales ingresó a la organización como voluntario/a

	mucho	bastante	poco	nada	n/p
<i>Cambiaron con el tiempo?</i>					

8-Marque el que más se acerque a su opinión
(mucho, bastante, poco, nada)

Sigo siendo voluntario/a en Cáritas porque lo que espero de mi trabajo es:

	mucho	bastante	poco	nada
<i>Ser útil a la sociedad</i>				
<i>Sentirme bien ayudando a otras personas</i>				
<i>Ser solidario/a</i>				
<i>Dar y también recibir</i>				
<i>No sentirme sola/o</i>				
<i>Adquirir experiencia para mi vida profesional</i>				
<i>Enriquecerme como persona</i>				
<i>Hacer crecer mi autoestima</i>				
<i>Cumplir mi deber como cristiana ayudando al más necesitado</i>				