

LA MOTIVACIÓN EN LOS VOLUNTARIOS: UNA APLICACIÓN DEL INVENTARIO DE FUNCIONES AL CASO COLOMBIA¹

VOLUNTEER MOTIVATION: AN APPLICATION OF THE
INVENTORY OF FUNCTIONS AS REGARDS COLOMBIA

A MOTIVAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS: UM APLICATIVO PARA
O INVENTÁRIO DE FUNÇÕES NO CASO DA COLÔMBIA

Giovanni Pérez Ortega

Magíster en Desarrollo Organizacional y Gerencial, Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín. Profesor Asociado en dedicación exclusiva Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín
gperezo@unal.edu.co

María Alejandra García Jaramillo

Magíster en Ingeniería Administrativa, Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.
magarciaj@unal.edu.co

Lizeth Yuliana Sepúlveda Atehortúa

Magíster en Ingeniería Administrativa, Universidad Nacional de Colombia - Medellín, Profesora Auxiliar de tiempo completo, Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
lizeth.sepulveda@colmayor.edu.co

• **Clasificación JEL:** M120

RESUMEN

Este artículo, basado en "El inventario de funciones del Voluntariado -IFV-", determina cuáles son las variables que motivan a los voluntarios en Colombia, a desarrollar las actividades relacionadas con el voluntariado. Se consideraron seis dimensiones (valores, carrera, social, comprensión, protección y mejora). El análisis de los resultados muestra que los voluntarios en Colombia se motivan principalmente porque pueden trabajar por una causa que es importante para ellos y porque pueden ayudar a los menos afortunados; variables pertenecientes a la dimensión de valores.

ABSTRACT

This article, based on "The inventory of functions of Volunteer work -IFV-", determines which variables motivate volunteers in Colombia to carry out activities related to volunteer work. The following six dimensions were taken into consideration: values, career, social background, comprehension, protection, and improvement. An analysis of the results shows that volunteers in Colombia are mainly motivated because they can work for a cause which is important for them, and because they can help the less fortunate. These are variables which fall under the category of values.

PALABRAS CLAVE

Motivación de voluntarios, inventario de funciones del voluntariado, voluntariado en Colombia.

KEYWORDS

Volunteer motivation, inventory of volunteer functions, volunteer work in Colombia.

RESUMO

Esse artigo, baseado em “O inventário de funções do Voluntariado -IFV-”, determina quais são as variáveis que motivam os voluntários na Colômbia para desenvolver as atividades relacionadas com o voluntariado. Foram consideradas seis dimensões (valores, carreira, social, compreensão, proteção e aperfeiçoamento). A análise dos resultados mostra que os voluntários na Colômbia são

motivados principalmente porque podem trabalhar por uma causa que é importante para eles e porque podem ajudar os menos afortunados; variáveis que pertencem à dimensão de valores.

PALAVRAS-CHAVE

Motivação de voluntários, inventário de funções do voluntariado, voluntariado na Colômbia.

Introducción

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

A lo largo de los últimos años, diferentes estudios han intentado dar cuenta del conjunto de variables que explicarían el proceso por el que las personas toman la decisión de involucrarse en actividades de voluntariado, como un estilo de vida permanente. Igualmente, de enorme interés resulta cuestionarse el peso específico de aquellos determinantes que explicarían no sólo la decisión de iniciar una actividad de voluntariado, sino el mantenimiento de dicho compromiso a lo largo del tiempo. En su conjunto, la permanencia del voluntariado también está vinculada a la mejora continua de las prácticas de voluntariado, sus resultados y el beneficio conjunto de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado. (García, 2012, p. 15)

Aunque el concepto de solidaridad que se tiene en la actualidad, como cumplimiento de los nuevos deberes ciudadanos y la construcción de un país más equitativo, son elementos motivadores para el logro de una cultura de voluntariado, en Colombia, según el Centro Virtual para la transparencia y la rendición de cuentas de la sociedad civil, citado por García (2012), el número de voluntarios se ha venido reduciendo significativamente. Según las rendiciones de cuentas de las Organizaciones no Gubernamentales -ONG-, durante 2008 y 2009 el número de voluntarios se redujo en 15%, pasando de 1830, a 1655. De mantenerse esta disminución, las organizaciones perderían un valioso activo, pues

además de incrementar los costos al tener que contratar empleados, la consecución o captación y formación de voluntarios es dispendiosa y dificultosa.

A partir de las dimensiones del “Inventario de Funciones del Voluntariado, -IFV-”, propuestas por Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen y Miene (1998), este trabajo, producto del proyecto de investigación “Caracterización del perfil del Voluntario en Colombia” y cuyo subproducto fue la tesis de maestría “Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia”, en la que participaron los autores del presente artículo, pretende identificar y analizar los factores que generan motivación en los voluntarios en Colombia y de esta manera, proponer mecanismos no sólo para su retención, sino para su consecución.

Según García (2012, p.17), el IFV identifica seis motivaciones comunes a los voluntarios: Humanitarismo, Aprendizaje, Adaptación social, Experiencia, Protección del ego y Desarrollo personal; con las cuales se construyen las hipótesis de la presente investigación.

1. Planteamiento de hipótesis

Según el IFV, un incentivo para ser voluntario es el que permite que éste exprese sus valores relacionados con el altruismo y la preocupación por los demás a través de su trabajo. Este incentivo se conoce como el humanitarismo (Anderson y Moore, 1978), y ha sido medido por autores como Fletcher and Major (2004), Newnam, Newton y McGregor (2009), y Kim, Zhang y Connaughton (2010), encontrándose como una motivación importante para que las personas se involucren en actividades de voluntariado (García, 2012).

De lo anterior surge la primera hipótesis:

Hip1: El desarrollo de valores como el humanitarismo es un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

Una segunda motivación para ser voluntario es la relacionada con la obtención de nuevas experiencias de aprendizaje y a su vez la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades que de otro modo no podrían poner en práctica.

Esta motivación se denomina Función de Comprensión, y se ha puesto de manifiesto por un gran número de voluntarios en el área de la salud, específicamente en instituciones de salud mental, quienes esperan recibir beneficios relacionados con el auto-desarrollo, el aprendizaje y variedad en la vida a través de su servicio voluntario (Gidrán, 1978, p.34).

Lo anterior permite formular la segunda hipótesis:

Hip2: La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos es un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

Para el IFV, otra función o motivación lograda a través del voluntariado se refleja en las relaciones con los demás. El voluntario tiene oportunidades para compartir con sus amigos, o conocer personas, o participar en una actividad considerada importante por los demás (García, 2012, p.17).

Esta motivación social está claramente relacionada con la función de adaptación social (Smith *et al.*, 1956), y ha ocupado un lugar destacado en varias cuentas de utilidad, incluyendo el retrato de los activistas comprometidos con los derechos civiles cuya utilidad fue dirigida hacia preocupaciones sociales, recompensas y castigos (Rosenhan, 1970).

Es por esto que, teniendo presente la importancia del contexto social en la elección de ser o no ser voluntario, se plantea la tercera hipótesis:

Hip3: El fortalecimiento de las relaciones sociales es un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

Otra motivación o función que se logra con el trabajo voluntario, según el IFV, se refiere a los beneficios relacionados con el desarrollo de la carrera profesional,

tecnológica o técnica, a través de su participación en este tipo de actividades (García, 2012, p. 21).

Jenner (1982), menciona casos en los que aprendices voluntarios perciben su actividad como un medio efectivo para prepararse hacia una carrera profesional, o desarrollar las capacidades y competencias necesarias para el ejercicio de una profesión (Jenner, 1982, p. 45). De esta manera, surge la cuarta hipótesis:

Hip4: La posibilidad de adquirir experiencia profesional es un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

Una quinta función de motivación, según el IFV es la que mencionan Black y Di Nitto, (1994), Clary y Snyder (1991), Omoto y Snyder (1990), Penner y Finkelstein, (1998), y Chacón y Vecina (1999), quienes coinciden en que las preocupaciones tradicionales y la motivaciones implican procesos asociados con el funcionamiento del ego. Para estos autores, la protección del ego se convierte en el centro de las motivaciones, y en el caso del voluntariado, pueden servir para reducir el sentimiento de culpa por haber sido más afortunados que otros, o para abordar sus problemas personales (Katz, 1960; Smith, 1981).

Esta función de protección fue demostrada en algunos voluntarios de la Cruz Roja en Estados Unidos, en los que las personas se ofrecen como voluntarios para escapar de sus sentimientos negativos.(Frisch y Gerard, 1981).

De lo anterior surge la necesidad de conocer si uno de los factores que motivan a los voluntarios en Colombia implica la reducción de sentimientos negativos y la oportunidad de enfrentar los problemas personales.

Hip5: La reducción de sentimientos negativos, como la culpa y la posibilidad de enfrentar los problemas personales, constituyen un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

La sexta función o motivación atendida por el voluntariado según Clary y Snyder (1991) en el IFV, se deriva de indicios sobre la existencia de algo más que el ego, especialmente la relación del ego con el afecto. Investigaciones sobre el voluntariado han encontrado evidencias positivas cuando algunos encuestados responden que son voluntarios por razones de desarrollo personal (Anderson y Moore, 1978), o para obtener satisfacciones personales en relación con el crecimiento y la autoestima (Jenner, 1982).

Así, en contraste con la función protectora que se enfoca en la eliminación de aspectos negativos que rodean el ego, la función de la mejora se centra en el crecimiento del ego y el desarrollo personal.

Estos aspectos hacen que sea vital cuestionarse sobre si el grado de mejora es un factor que motive a los voluntarios, estableciendo así la sexta y última hipótesis:

Hip6: El crecimiento y desarrollo psicológico es un factor motivador de los voluntarios en Colombia

2. La Motivación de Los Voluntarios y El Inventario de Funciones del Voluntariado -IFV-

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

Específicamente, Maslow (1943), identifica necesidades motivadoras que se dan en varios grados en todas las personas, necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización y necesidades de logro, poder y afiliación.

Por su parte, Herzberg y Mausner (1959), manifiestan que "la motivación es afectada por diferentes factores como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de ascensos y el estilo de gestión de los jefes" (Herzberg y Mausner 1959, p. 32); mientras que para Inglehart (1990), la seguridad económica y física siguen siendo importantes, pero la preocupación por ésta es menor que en el pasado, pues se hace un mayor énfasis en tener una mejor calidad de vida a través de la protección del medio ambiente. Adicionalmente, las personas esperan que haya equidad entre lo que contribuyen a la organización y lo que reciben a cambio. Si el empleado siente que su contribución en forma de esfuerzo, compromiso, lealtad, confianza y entusiasmo a la organización, es recompensada justa y adecuadamente por lo que recibe, en forma de incentivos o beneficios económicos y no económicos, se seguirá sintiendo motivado (Adams, 1965).

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

De igual manera, Cnaan y Goldberg-Glen (1991), plantean un modelo unidimensional para identificar los factores de motivación de los voluntarios, el cual se basa en la combinación de 22 factores agrupados en una dimensión que se denomina experiencia gratificante. Este modelo se deriva de un estudio de 258 voluntarios de las agencias de servicios humanos y de 104 no voluntarios. Cnaan y Goldberg realizaron un análisis factorial exploratorio utilizando rotación Varimax, encontraron que un modelo de un solo factor proporcionó un mejor ajuste a los datos que los modelos de varios factores, es decir, la mayoría de los artículos se agrupan en un solo factor. En otras palabras, se obtuvo una escala unidimensional (García, 2012, p.16)

Otra alternativa para identificar motivaciones en el voluntariado es la que proponen Caldwell y Andereck (1994), quienes describen tres categorías de motivaciones para el voluntariado: Intencional, se refiere a hacer algo útil y contribuir a la sociedad; Solidaria, se basa en la interacción social; y Materiales, que incluyen recompensas tangibles, tales como gratificaciones y recuerdos.

Por último, Clary y Snyder (1991) identificaron seis funciones principales que son relevantes para el voluntariado. En estas funciones se incluyen: los valores, social, carrera, comprensión, mejora y protección.

Posteriormente, Clary et al. (1998), vieron la necesidad de realizar un inventario que de forma fiable y válida se convirtiera en un conjunto de motivaciones de relevancia para el voluntariado. Para desarrollarlo, generaron un conjunto de elementos que reflejan las funciones psicológicas y sociales del voluntariado, identificados por el análisis conceptual.

Los elementos del Inventario de Funciones del Voluntariado -IVF- fueron derivados racionalmente de

las conceptualizaciones de las seis funciones psicológicas y sociales propuestas para la participación en trabajos voluntarios; (Ver Cuadro 1), los valores, la comprensión, la mejora, la carrera, lo social y la protección.

Función	Definición
Valores	Expresar o actuar en valores importantes como el humanitarismo
Comprensión	Aprender más sobre el mundo o las habilidades que son utilizadas.
Mejora	Se puede crecer y desarrollarse psicológicamente, a través de actividades de voluntariado.
Carrera	Desarrollar la carrera a través de experiencias relacionadas con el voluntariado.
Social	Fortalecer sus relaciones sociales.
Protección	Reducir los sentimientos negativos, como la culpa, o para hacer frente a problemas personales.

Cuadro 1. Inventario de Funciones del Voluntariado
Fuente: García (2012, p. 17)

Clary *et al.* (1998) a través de su investigación diseñaron, evaluaron y validaron el IFV mediante seis estudios, los cuales han permitido que éste se haya constituido en el acercamiento teórico más importante, en cuanto a estudios motivacionales del voluntariado (Dávila y Díaz, 2009).

Adicional a lo anterior, la aplicación de sus resultados demuestra la solidez psicométrica del IFV, el análisis exploratorio y confirmatorio realizado en diferentes y diversas muestras repetidamente ponen de relieve una solución de factores muy congruentes, lo que sugiere una estructura fiable y reproducible de seis factores.

Además, las escalas individuales del IFV demostraron coherencia sustancial interna. Los resultados ofrecen evidencia de que cada una de las medidas de las escalas del IFV coincide con una motivación teórica derivada del voluntariado.

El inventario de funciones del voluntariado es un modelo que presenta solidez psicométrica. Los análisis exploratorios y confirmatorios realizados por los autores del modelo en diferentes muestras revela soluciones de factores congruentes y consistentes, lo que sugiere una confiable reproducción del modelo de seis dimensiones.

Además, las dimensiones individuales han demostrado coherencia sustancial interna. Los resultados ofrecen evidencia de que cada una de las medidas de las escalas del IFV coincide con una motivación teórica derivada del voluntariado.

3. Metodología para identificar las dimensiones que motivan a los voluntarios en Colombia

Con el fin de identificar los factores que motivan a los Voluntarios en Colombia, se planteó una investigación descriptiva, utilizando la confrontación de información secundaria puntualizada con la información primaria recolectada, vía entrevista, en un formulario diseñado teniendo como guía el IFV adaptado de Clary *et al.* (1998), en el que se utilizó una escala de Likert (1932) de siete niveles, que va desde el totalmente en desacuerdo al totalmente de acuerdo.

Por otro lado, al definirse la motivación de los voluntarios como un proceso que los impulsa a participar en determinadas acciones, se decidió que los encuestados fueran los propios voluntarios, lo que permitiría identificar su opinión acerca de los factores que los impulsan a mantenerse en esa condición.

Para la puntualización de la información secundaria, se construyó el Cuadro 2, que incluye la categoría “Lo que motiva al Voluntario”, haciendo referencia a los factores que los impulsan a ser voluntarios.

Se utilizó una prueba piloto con algunos voluntarios en Antioquia, previa revisión del cuestionario (Anexo A). Adicionalmente se realizaron pruebas de consistencia de las afirmaciones, comprensión de la misma y tiempo de respuesta de cada una de las preguntas.

Por último, se aplicaron 173 entrevistas, durante los días 11 y 13 de noviembre de 2011, en el “III Encuentro Nacional del Voluntariado”, realizado en la ciudad de Medellín, al que asistieron 985 voluntarios de todo el país.

Variable	Dimensiones	Preguntas	Variable	Indicadores
Motivación	Protección	No importa lo mal que me haya sentido, el voluntariado me ayuda a olvidarme de eso	A1	Grado de olvido de los bajos estados de ánimo
		Mediante el voluntariado me siento menos sola	A2	Grado de compañía que brinda el voluntariado
		Hacer trabajo voluntario me libera de algunas de las culpas por ser más afortunado que otros	A3	Grado de liberación de las culpas por ser más afortunado que otros
		El voluntariado me ayuda a trabajar hacia mis propios problemas personales	A4	Grado de trabajo en mis problemas personales
		El voluntariado es un buen escape de mis problemas	A5	Grado de escape a los problemas
	Valores	Estoy preocupado por los menos afortunados	A6	Grado de preocupación por los menos afortunados
		Estoy realmente preocupado por el grupo al que estoy sirviendo	A7	Grado de preocupación por el grupo al que sirve
		Siento compasión hacia las personas necesitadas	A8	Grado de compasión por las personas necesitadas
		Siento que es importante ayudar a los demás	A9	Grado de importancia de ayudar a los demás
		Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	A10	Grado de compromiso con la causa
	Carrera	El voluntariado puede ayudarme a entrar en un lugar donde me gustaría trabajar	A11	Grado de facilidad de entrar al lugar donde le gustaría trabajar
		Puedo hacer nuevos contactos que puedan ayudarme en mi negocio o carrera	A12	Grado de importancia de los contactos en los negocios o en la carrera
		El Voluntariado me permite explorar diferentes opciones de carrera	A13	Grado de conocimiento de diferentes opciones de carrera
		El Voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión	A14	Grado de influencia del Voluntariado en el éxito en mi profesión
		La experiencia de Voluntariado se verá bien en mi hoja de vida	A15	Grado de influencia de la experiencia en el Voluntariado en la hoja de vida
	Social	Mis amigos son voluntarios	A16	Grado de relaciones de amistades en el Voluntariado
		La gente que está cerca de mí quiere ser voluntario	A17	Grado de influencia sobre las demás personas para ser voluntarios
		Gentes que conozco comparten un interés en el servicio comunitario	A18	Grado de intereses compartidos de la gente conocida
		Las personas cercanas dan un gran valor al servicio a la comunidad	A19	Grado de importancia del servicio a la comunidad de las personas cercanas
		El Voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco	A20	Grado de importancia del voluntariado para la gente conocida
	Comprensión	Puedo aprender más acerca de la causa por la que estoy trabajando	A21	Grado de aprendizaje de la causa por la que trabaja
		El Voluntariado me permite tener una nueva perspectiva de las cosas	A22	Grado de cambio de perspectiva sobre las cosas
		El Voluntariado me permite aprender cosas a través de mi propia experiencia	A23	Grado de aprendizaje a través de la experiencia personal
		Puedo aprender a tratar a una variedad de personas	A24	Grado de relación con diferentes tipos de personas
		Puedo explorar mis propias fortalezas	A25	Grado de conocimiento de las fortalezas propias
	Mejora	El Voluntariado me hace sentir importante	A26	Grado de importancia de sí mismo
		El Voluntariado aumenta mi autoestima	A27	Grado de crecimiento de la autoestima a partir del voluntariado
		El Voluntariado me hace sentir necesario	A28	Grado de necesidad para los demás
		El Voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo	A29	Grado de influencia del Voluntariado en el autovalor de la persona
		El Voluntariado es una manera de hacer nuevos amigos	A30	Grado de influencia del Voluntariado en la generación de nuevas amistades

Cuadro 2. Lo que motiva al Voluntario basado en el IFV.

Fuente: García (2012, p. 33)

4. Análisis de Resultados

El primer paso para el análisis consistió en determinar la validez y confiabilidad de la prueba; para ello se analizaron los resultados que arrojó el SAS 1.9, a partir de los gráficos de distribución de frecuencias para las 30 afirmaciones, que se presentan en las Figuras 1, 2 y 3.

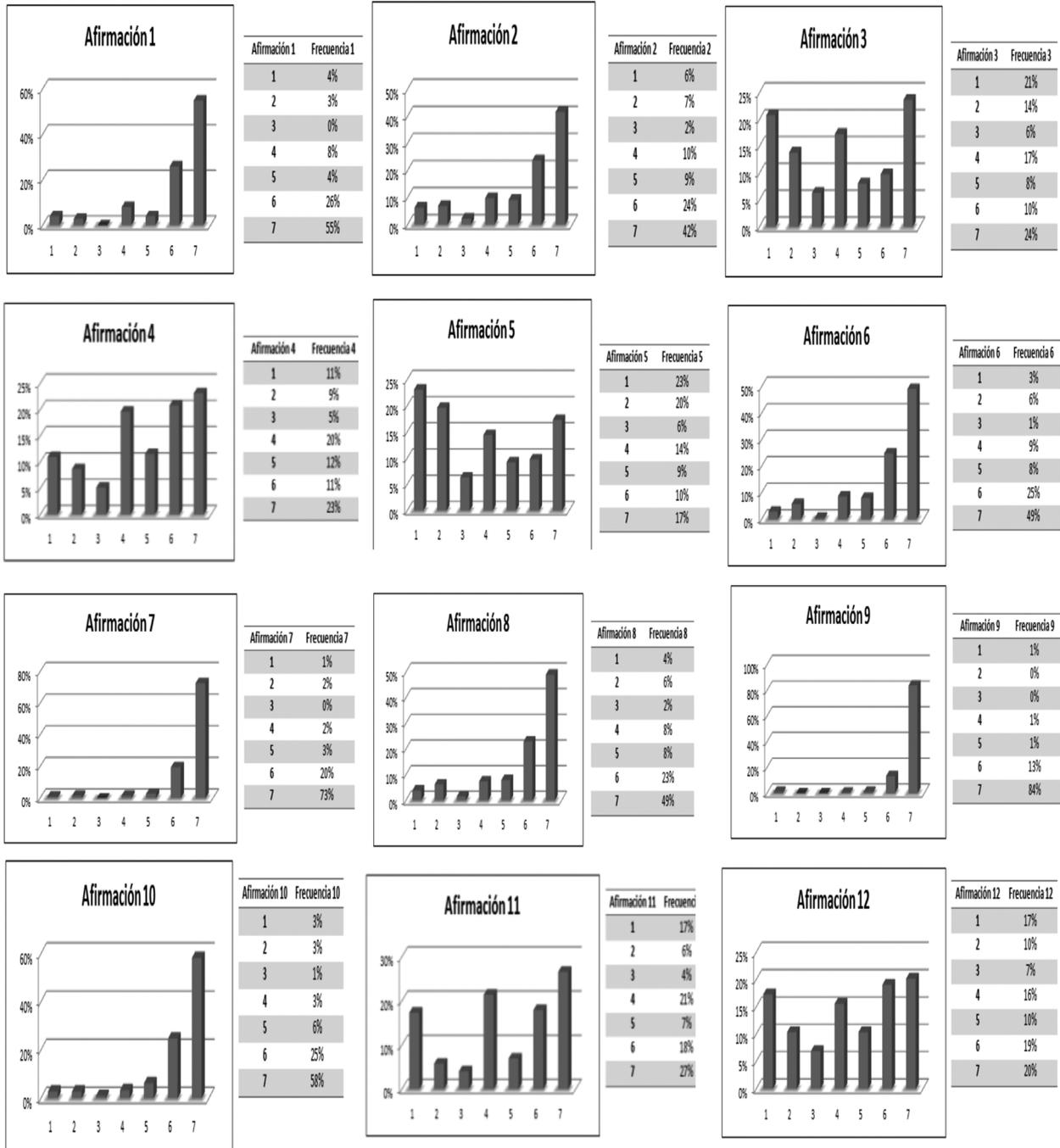


Figura 1. Histogramas de distribución de frecuencia para las preguntas 1 a 12

Fuente: García (2012, p. 43).

De la Figura 1 se desprende que las afirmaciones No.3 “Hacer trabajo voluntario me libera de culpas por ser más afortunado que otros”, No. 5 “El ser Voluntario es un buen escape de mis propios problemas” y No. 12 “Como Voluntario puedo hacer nuevos contactos que me ayuden en mi negocio o carrera”, presentan histogramas uniformes (Ver Sepúlveda y Pérez, 2010),

lo cual indica que no hay nivel de acuerdo entre los voluntarios entrevistados, lo que hace que estas preguntas se descarten para el análisis. Por el contrario, las demás afirmaciones (Ver Figura 2 y Figura 3) muestran histogramas triangulares a la derecha, concentrándose las respuestas en niveles desde un poco de acuerdo hasta totalmente de acuerdo (Ver Siegel, 1972).

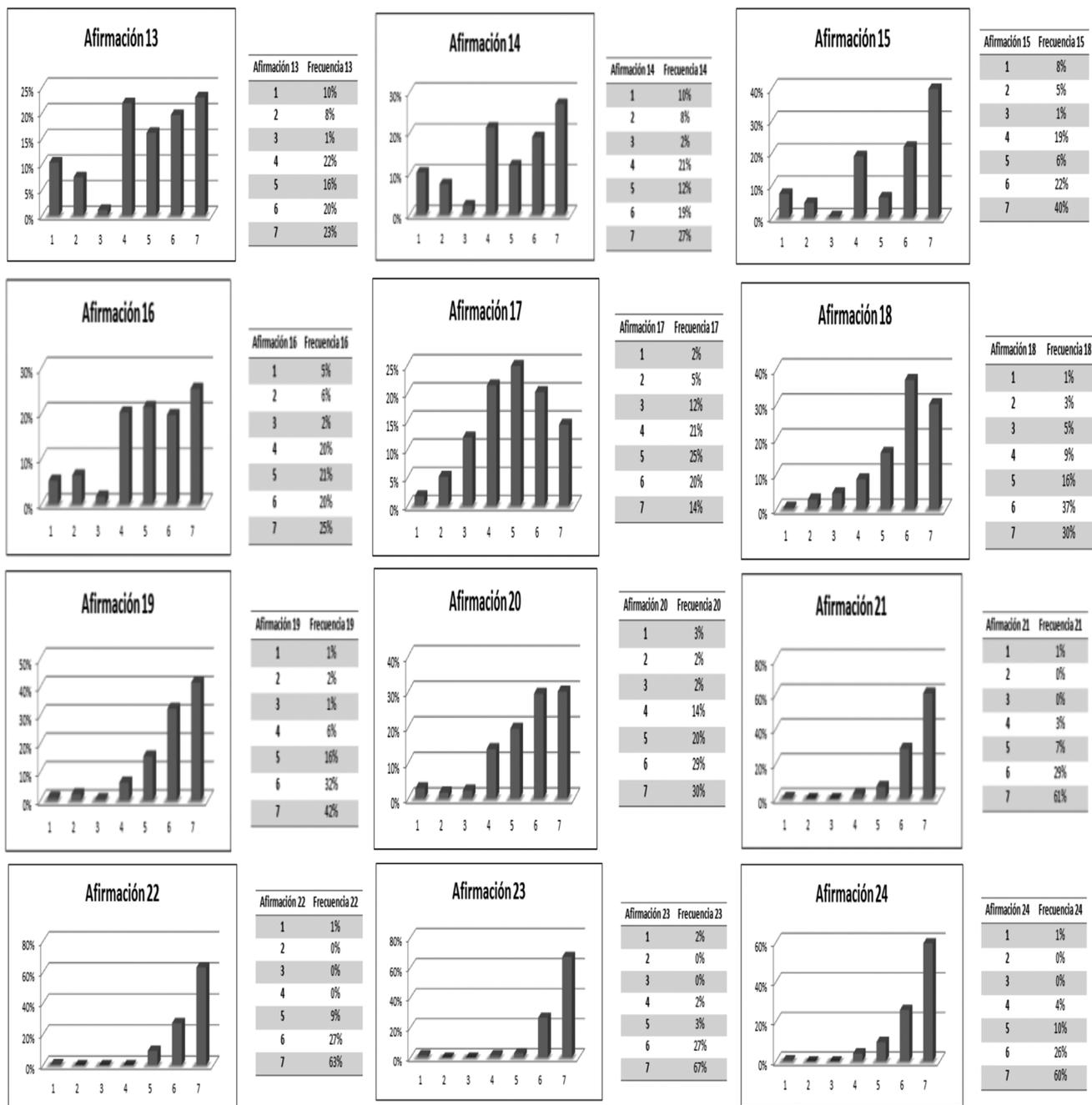


Figura 2. Histogramas de distribución de frecuencia para las preguntas 13 a 24

Fuente: García (2012, p. 44)

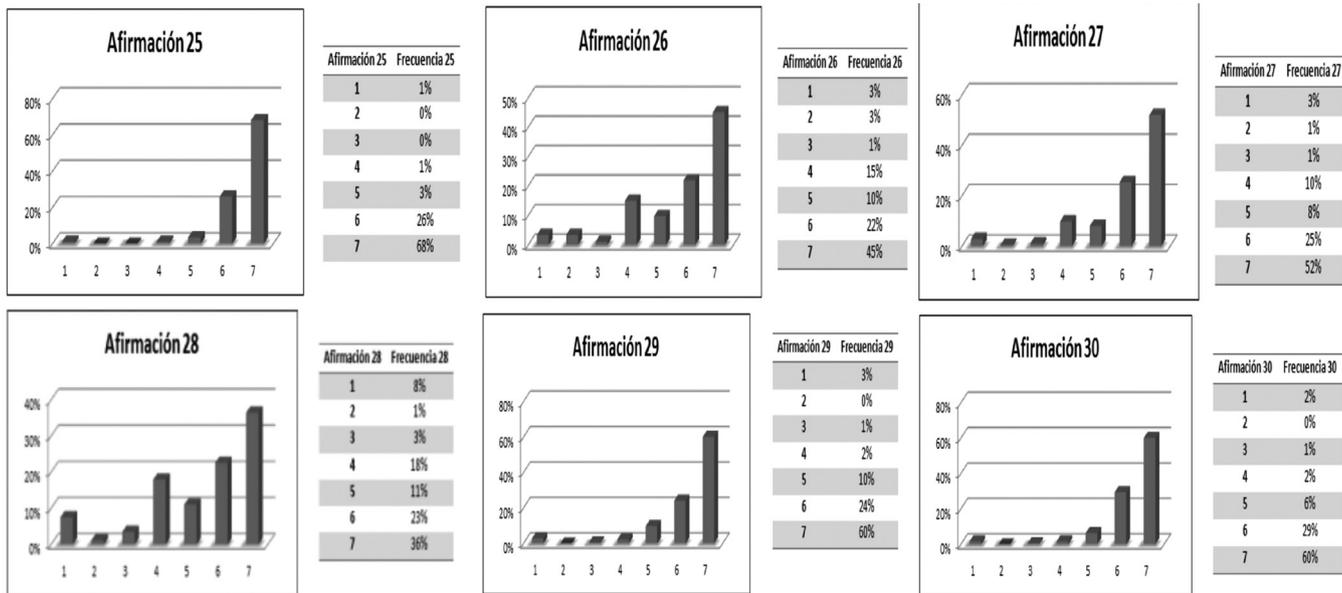


Figura 3. Histogramas de distribución de frecuencia para las preguntas 25 a 30 Fuente: García, (2012, p. 45)

El segundo paso consistió en sintetizar la información y detectar relaciones lineales (sin tener en cuenta las variables descartadas) a través del Análisis por

Componentes Principales. La información se corrió en el StatGraphics Centurión XVI y arrojó la información que se presenta en la Tabla 1.

Componente número	Eigenvalor	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
1	8,37679	31,025	31,025
2	2,84037	10,52	41,545
3	2,02117	7,486	49,031
4	1,61898	5,996	55,027
5	1,31634	4,875	59,902
6	1,06015	3,926	63,829
7	0,995308	3,686	67,515
8	0,886325	3,283	70,798
9	0,861077	3,189	73,987
10	0,754332	2,794	76,781
11	0,705248	2,612	79,393
12	0,612518	2,269	81,662
13	0,55431	2,053	83,715
14	0,532614	1,973	85,687

Componente número	Eigenvalor	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
15	0,514635	1,906	87,593
16	0,442808	1,64	89,233
17	0,399009	1,478	90,711
18	0,345724	1,28	91,992
19	0,333172	1,234	93,225
20	0,31301	1,159	94,385
21	0,292526	1,083	95,468
22	0,27873	1,032	96,501
23	0,235252	0,871	97,372
24	0,220876	0,818	98,19
25	0,204388	0,757	98,947
26	0,156911	0,581	99,528
27	0,12743	0,472	100

Tabla 1. Análisis de componentes principales

Fuente: García (2012, p. 45)

El propósito del análisis de componentes principales es obtener un número reducido de combinaciones lineales de las 27 variables, que expliquen la mayor variabilidad en los datos. En este caso, seis componentes tuvieron eigenvalores mayores o iguales que 1,0, y en conjunto ellos explican 63,8289% de la variabilidad en los datos originales.

En cada uno de los seis componentes se escogió aquella variable que tuviera el mayor coeficiente en valor absoluto de importancia para esta componente principal, de acuerdo con la información arrojada en la Tabla 2.

	Componente 1	Componente 2	Componente 3	Componente 4	Componente 5	Componente 6
A1	0,229774	-0,221592	-0,118946	0,148049	0,130952	0,0753049
A2	0,20535	-0,155934	-0,202564	0,0752315	0,212861	0,114008
A4	0,175972	-0,00499108	-0,116684	0,44712	0,187502	0,0207754
A6	0,157061	-0,125192	-0,0713216	0,482592	0,111011	-0,0836243
A7	0,220721	0,0189157	0,236615	0,135418	-0,104381	-0,218336
A8	0,127461	0,127029	0,115512	0,347371	0,0698994	-0,168263
A9	0,240499	-0,0398069	0,265394	-0,0296978	-0,212186	-0,20871
A10	0,158124	-0,0406192	0,0993558	-0,0481843	-0,202964	-0,508823
A11	0,113889	0,374129	-0,161567	0,034761	-0,170504	-0,146218
A13	0,111776	0,341599	-0,371983	0,0674354	-0,242405	0,106233
A14	0,144092	0,379352	-0,259116	-0,00974278	-0,226523	0,0404073
A15	0,184917	0,218104	-0,269106	-0,0164267	-0,10088	0,102153
A16	0,140531	0,251998	0,0810884	0,0731392	0,314909	-0,217375
A17	0,0656669	0,329651	0,199857	-0,224014	0,371404	0,135727
A18	0,121137	0,252666	0,192742	-0,172512	0,364881	0,186413
A19	0,0658752	0,113144	0,0910638	-0,213346	-0,0266472	-0,0741836
A20	0,171069	0,195825	0,109096	-0,0401365	0,268634	-0,24781
A21	0,245206	0,00658247	0,252905	6,01301E-05	-0,0363085	0,109089
A22	0,226247	-0,0275394	0,221969	-0,0196686	-0,232319	0,313381
A23	0,23651	-0,0679267	0,205529	-0,00401768	-0,237735	0,0769491
A24	0,223454	0,0200018	0,0293903	0,121533	0,00991716	0,342239
A25	0,271465	-0,0596379	0,1833	-0,113448	-0,185804	0,165387
A26	0,200113	-0,0946287	-0,240785	-0,252599	0,0961489	-0,242879
A27	0,242102	-0,210067	-0,195165	-0,202591	0,182231	0,03359
A28	0,168475	-0,14611	-0,249257	-0,308371	0,0489922	-0,219821
A29	0,242139	-0,262648	-0,11214	-0,117379	0,0609965	0,0152148
A30	0,268857	-0,0553729	-0,0887626	-0,130761	-0,0248506	0,119218

Tabla2. Peso de los componentes.

Fuente: García (2012, p. 46)

Las variables A6, A10, A13, A14, A17 y A25, que se presentan en el Cuadro 3, son las que motivan a los voluntarios en Colombia.

No.	Afirmación	Dimensión
A6	Como Voluntario me preocupo por los menos afortunados que yo.	Valores
A10	Como Voluntario puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.	Valores
A13	El ser Voluntario me permite explorar diferentes opciones de carrera.	Carrera
A14	El ser Voluntario me ayudará a tener éxito en mi profesión.	Carrera
A17	La gente que está cerca de mí quiere ser Voluntario.	Social
A25	Como Voluntario puedo explorar mis propias fortalezas.	Comprensión

Cuadro3. Variables que motivan a los voluntarios en Colombia

Fuente: García (2012, p. 47)

4.1 LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS EN COLOMBIA Y LAS DIMENSIONES DEL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO

Como se presentó en el Cuadro 3, y teniendo las hipótesis formuladas a partir del IFV, se puede manifestar con relación a la hipótesis 1:

Hip1: El desarrollo de valores como el humanitarismo es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia.

Se valida parcialmente la Dimensión Valores del IFV con las variables A6 “Como Voluntario me preocupo por los menos afortunados que yo”, con un peso de 0.48; y A10 “Como Voluntario puedo hacer algo por una causa que es importante para mí”, con un peso de 0,50.

Con lo anterior se interpreta que los Voluntarios en Colombia se preocupan por los menos afortunados que ellos, y su acción voluntaria con interés personal, cuando lo consideran importante, enmarcándose en la Dimensión Altruista de Frisch y Gerrard (1981) y en la Dimensión Solidaria del modelo Caldwell y Andereck (1994).

Respecto a la hipótesis 2:

Hip2: La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos es un factor motivador de los voluntarios en Colombia.

Se valida la Dimensión Comprensión del IFV, únicamente con la variable A25 “Como Voluntario puedo explorar mis propias fortalezas”, con un peso de 0.27.

Se interpreta que los Voluntarios en Colombia se involucran en actividades de voluntariado porque éstas le permiten fortalecerse a sí mismos, enmarcándose en la Dimensión Egoísta de Frisch y Gerrard (1981), en la Dimensión Material del modelo Caldwell y Andereck (1994) y en la Experiencia Gratificante de Cnaan y Goldberg-Glen (1991).

Respecto a la hipótesis 3, construida con base en la Dimensión Social del IFV:

Hip3: El fortalecimiento de las relaciones sociales es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia.

Se afirma que la variable A17 “La gente que está cerca de mí quiere ser voluntario”, con un peso de 0,37, es la que valida la hipótesis. Esto demuestra que los Voluntarios en Colombia se motivan porque las personas que conocen comparten un interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante, lo que coincide con la Dimensión Egoísta de Frisch y Gerrard (1981), la Dimensión Material del modelo Caldwell y Andereck (1994), y en la Experiencia Gratificante de Cnaan y Goldberg-Glen (1991).

De la hipótesis 4:

Hip4: La posibilidad de adquirir experiencia profesional es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia.

Se valida parcialmente la Dimensión Carrera del IFV, en las variables A13 “El ser Voluntario me permite explorar diferentes opciones de carrera” con un peso de 0.371, y A14 con un peso de 0.379 “El ser Voluntario me ayudará a tener éxito en mi profesión”.

Se puede afirmar que los Voluntarios en Colombia se motivan en su ejercicio porque, a través de las actividades que desarrollan, pueden explorar diferentes opciones de carrera, además estas actividades se reflejarán en sus

hojas de vida y los ayudará a tener éxito en la profesión que ejercen.

De igual manera, esta variable permite ubicar al Voluntario en Colombia en la Dimensión Egoísta de Frisch y Gerrard (1981), en la Dimensión Material del modelo Caldwell y Andereck (1994) y en la Experiencia gratificante de Cnaan y Goldberg-Glen (1991).

Con relación a la hipótesis 5:

Hip5: La reducción de sentimientos negativos como la culpa y la posibilidad de enfrentar los problemas personales, constituyen un factor motivador de los Voluntarios en Colombia.

Se puede manifestar que a los Voluntarios en Colombia, la protección del ego no se convierte en el centro de sus motivaciones, lo que implica que para éstos no existe culpa alguna al ser más afortunados que otros.

Con respecto a la hipótesis 6:

Voluntarios en Colombia

Se puede manifestar que la sexta función atendida por el Voluntariado según Clary y Snyder (1991) en el IFV, para el caso de los Voluntarios en Colombia, la labor como tal, no es factor motivador de su ego, es decir, esta labor no se desarrolla con el objetivo de que su ego crezca.

5. Conclusiones

Un Voluntario es toda persona que, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades en beneficio de la comunidad, organizadas desde un proyecto, desarrollado por una entidad determinada, lo que implica que la actividad como voluntario no es esporádica, requiere compromiso personal, y exige valores expresados en entregar sin esperar retribuciones a comunidades, independiente de su estatus.

La motivación es entendida como los motivos, objetivos, planes y metas que impulsa a la gente para iniciar, dirigir y sostener acciones; en concordancia con esto la motivación de los Voluntarios es un proceso que

los impulsa a participar en determinadas actividades, buscando siempre el beneficio de la comunidad.

El Inventario de Funciones del Voluntariado es un modelo válido y fiable para conocer la motivación de los Voluntarios en Colombia, los seis componentes que se extrajeron del Análisis de Componentes Principales son compatibles con las dimensiones de este modelo; de las cuales las que influyen en la motivación de los voluntarios son: Valores, Carrera, Social y Comprensión.

El desarrollo de valores como el humanitarismo es un factor motivador para los Voluntarios en Colombia, lo que implica que como Voluntarios se preocupan por los menos afortunados y reconocen que ayudar a otras personas es importante, siendo concordante con la definición de Voluntario.

La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia, porque a través de las actividades que desarrollan obtienen una nueva perspectiva de las cosas, ven las situaciones de otra forma y aprenden a tratar con una variedad de personas.

El fortalecimiento de las relaciones sociales es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia, porque la gente que conocen comparte su interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante.

La posibilidad de adquirir experiencia profesional es un factor motivador de los Voluntarios en Colombia porque las actividades que desarrollan se verán bien en sus hojas de vida y los ayudará a tener éxito en la profesión que ejercen.

La reducción de sentimientos negativos, como la culpa y la posibilidad de enfrentar los problemas personales, no constituyen un factor motivador de los Voluntarios en Colombia, ya que afirmaron que en ningún momento son voluntarios pensando en liberar culpas por ser menos afortunados y que tampoco utilizan el ser voluntario como un medio de escape a los problemas personales, lo que es concordante con la definición de Voluntario.

El crecimiento y el desarrollo psicológico no son factores motivadores de los Voluntarios en Colombia, porque no los motiva el hecho de que el ser voluntarios los haga sentir importantes ni mejore su autoestima, demostrándose que el Voluntariado en Colombia es una actividad desinteresada. ■■■

NOTAS

1. Artículo, resultado de la Tesis de maestría "Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia", en el marco del proyecto "Caracterización del Voluntariado en Colombia". Financiación: Grupo GICO Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín. Categoría A Colciencias registro COL0055668. Fecha inicial: Enero de 2011, fecha final: Marzo de 2012.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ADAMS, J. Inequity in Social Exchange, in *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol 2. Academic Press. 1965.
2. ANDERSON, John. C, y MOORE, Larry. The motivation to volunteer. *In: Journal of Voluntary Action Research*. No.7 (1978); p.51-60.
3. BLACK, Beverly. y DI NITTO, Diana. Volunteers who work with survivors of rape and battering: motivations, acceptance, satisfaction, length of service, and gender differences. *In: Journal of Social Service Research*. No. 20 (ene. 1995); pp: 73-97.
4. CALDWELL, Linda. y ANDERECK Kathleen. Motives for initiating and continuing membership in a recreation related voluntary association. *In: Leisure Studies*. No. 16. (1994); p. 33-44.
5. CNAAN, Ram. y CWIKEL, Julie. Elderly volunteers: Assessing their potential as an untapped resource. *In: Journal of aging and social policy*. No. 4. (1992); p. 125-147.
6. CHACÓN, Fernando. VECINA, María. Dávila, María. Mujer y voluntariado: motivaciones para la participación. *En: Revista Intervención psicosocial*. Vol. 7, No.1. (1998); p: 169-179.
7. CLARY, Gil. SNYDER, Mark. RIDGE, Robert. COPELAND, John. STUKAS, Arthur. HAUGEN, Julie. MIENE, Peter. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *In: Journal of Personality and Social Psychology*. No. 74. (1998); p.1516-1530.
8. CLARY, Gil. SNYDER, Mark. A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *In: Review of Personality and Social Psychology*. No.12. (1991); p. 119-148.
9. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 720 de 2001, por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos. 2001.
10. DÁVILA, María. DÍAZ, Juan. Voluntariado y Tercera Edad. *En: Revista Anales de Psicología*. Universidad de Murcia. Vol. 25 No. 2 (dic. 2009); p. 375-389.
11. FLETCHER, Thomas. MAJOR, Debra. Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *In: Sex Roles*. Vol. 51, Nos. 1/2 (July 2004); p.109-110
12. FRISCH, Michael. GERARD, Meg. Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *In: American Journal of Community Psychology*. No.9 (1981); p. 567-579.
13. GARCÍA, María . Aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado a los voluntarios en Colombia. Tesis de maestría. (Ingeniería Administrativa). Universidad Nacional de Colombia, Medellín. Disponible en Internet <<http://www.bdigital.unal.edu.co/6536/>>. 2012.
14. GIDRON, Benjamin. Volunteer work and its rewards. *In: Volunteer Administration*. No. 11 (1978); p. 18-32.
15. HERZBERG, Frederick., Mausner, B. SNYDERMAN, B. B. 1959. *The Motivation to work*. New York: Wiley. 1978.
16. INGLEHART, Ronald. *Culture Shift in an Industrial Society*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. 1990. ISBN: 0-691-07786-X
17. JENNER, Jessica. Participation, leadership, and the role of volunteerism among selected women volunteers. *In: Journal of Voluntary Action Research*. No. 11. (1982); p. 27-38.
18. KATZ, Daniel. The functional approach to the study of attitudes. *In: Public Opinion Quarterly*. No. 24 (1960); p. 163-204.
19. KIM, May. ZHANG, James. CONNAUGHTON, Dan. Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *In: Sport Management Review*. No. 13 (2010); p. 25-38.
20. LIKERT Rensis. A technique for development of attitude scales. *In: Archives of Psychology*. No. 140 (1932); p. 44-53.
21. MASLOW, Abraham. A Theory of Human Motivation. *In: Psychological Review*. Vol 50 (1943); p. 370-396.
22. MCCLELLAND, David. *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge, UK. . 1989. ISBN: 0521-369517.
23. MCGREGOR, Douglas. *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill, New York. 1960. ISBN: 0-07-146222-8.
24. NEWMAM, Sharon. NEWTON, Cameron. MCGREGOR, Myles. Predicting the safety performance of volunteers: does motivation for volunteering influence driving behavior? *Safety Science*. 2009
25. OMOTO, Allen. SNYDER, Mark. AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *In: Journal Nonprofit Management and Leadership*. No 4 (1995); p. 157-176
26. PENNER, Louis. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *In: Journal of Social Issues*. No 58 (2004); p. 447-459.
27. ROSENHAN, David. The natural socialization of altruistic autonomy. In J. Macauley y L. Berkowitz (Eds.), *Altruism and helping behavior* (pp. 251-268). New York: Academic. 1970.
28. SEPÚLVEDA, Lizeth. PÉREZ, Giovanni. El liderazgo transformacional en las Organizaciones no Gubernamentales en Antioquia. *En: Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. UNERMB. Vol. 14 No 2 (2010); p.212-231.

29. SIEGEL, Sidney. Estadística no paramétrica aplicada a las Ciencias de la Conducta. Ed. Trillas. México. 1972. ISBN: 10: 0070573573
30. SMITH, Mahlon., BRUNER, Jerome. WHITE, Robert. Opinions and personality. New York: Wiley. 1956.
31. SMITH, David. Altruism, volunteers and volunteerism. In: Journal of Voluntary Action Research. No 10 (1981); p. 21-36.

ANEXO A. GUÍA DE ENTREVISTA A VOLUNTARIOS EN COLOMBIA



ENCUESTA: LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS EN COLOMBIA

Apreciado Voluntario (a): El Grupo de investigación Logística Industrial-Organizacional "GICO" de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín en compañía de los organizadores del III Encuentro Nacional del Voluntariado, se encuentra haciendo una investigación sobre LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS EN COLOMBIA. Por lo cual le pido unos minutos de su valioso tiempo para responder las siguientes preguntas.

Si desea conocer los resultados de esta investigación, con mucho gusto serán enviados por correo electrónico.

Nombre: _____ E-mail: _____
 Cuántos años lleva como voluntario: Menos de 1 ___ De 1 y 5 ___ De 6 a 10 ___ Más de 10 ___
 Sexo: Masculino ___ Femenino ___
 Edad: Menores de 18 ___ De 18 a 25 ___ De 26 a 30 ___ De 31 a 40 ___ De 41 a 50 ___ Mayores de 50 ___

Para las siguientes afirmaciones, conteste de acuerdo con la escala que se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Escala de Respuestas

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco en desacuerdo	3
Neutro	4
Un poco de acuerdo	5
De acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	7

1. El ser Voluntario mejora mi estado de ánimo, cuando me he sentido mal. 1 2 3 4 5 6 7
2. El ser Voluntario me hace sentir menos sola. 1 2 3 4 5 6 7
3. Hacer trabajo voluntario me libera de culpas por ser más afortunado que otros. 1 2 3 4 5 6 7
4. El ser Voluntario me ayuda a trabajar hacia mis problemas personales. 1 2 3 4 5 6 7
5. El ser Voluntario es un buen escape de mis propios problemas. 1 2 3 4 5 6 7
6. Como Voluntario me preocupo por los menos afortunados que yo. 1 2 3 4 5 6 7
7. Como Voluntario me preocupo por el grupo al que estoy sirviendo. 1 2 3 4 5 6 7
8. Como Voluntario siento compasión hacia las personas necesitadas. 1 2 3 4 5 6 7
9. Como Voluntario creo que es importante ayudar a los demás. 1 2 3 4 5 6 7
10. Como Voluntario puedo hacer algo por una causa que es importante para mí. 1 2 3 4 5 6 7
11. El ser Voluntario puede ayudarme a entrar en un lugar donde me gustaría trabajar. 1 2 3 4 5 6 7
12. Como Voluntario puedo hacer nuevos contactos que me ayuden en mi negocio o carrera. 1 2 3 4 5 6 7
13. El ser Voluntario me permite explorar diferentes opciones de carrera. 1 2 3 4 5 6 7
14. El ser Voluntario me ayudará a tener éxito en mi profesión. 1 2 3 4 5 6 7
15. La experiencia de ser Voluntario se verá bien en mi hoja de vida. 1 2 3 4 5 6 7
16. Mis amigos son voluntarios. 1 2 3 4 5 6 7
17. La gente que está cerca de mí quiere ser voluntario. 1 2 3 4 5 6 7
18. Gente que conozco comparte un interés en el servicio comunitario. 1 2 3 4 5 6 7
19. Las personas cercanas a mí dan un gran valor al servicio a la comunidad. 1 2 3 4 5 6 7
20. El ser Voluntario es una actividad importante para la gente que mas conozco. 1 2 3 4 5 6 7
21. Como Voluntario puedo aprender más acerca de la causa por la que estoy trabajando. 1 2 3 4 5 6 7
22. El ser Voluntario me permite tener una nueva perspectiva de las cosas. 1 2 3 4 5 6 7
23. El ser Voluntario me permite aprender cosas a través de mi propia experiencia. 1 2 3 4 5 6 7
24. Como Voluntario puedo aprender a lidiar con una variedad de personas. 1 2 3 4 5 6 7
25. Como Voluntario puedo explorar mis propias fortalezas. 1 2 3 4 5 6 7
26. El ser Voluntario me hace sentir importante. 1 2 3 4 5 6 7
27. El ser Voluntario aumenta mi autoestima. 1 2 3 4 5 6 7
28. El ser Voluntario me hace sentir necesario. 1 2 3 4 5 6 7
29. El ser Voluntario me hace sentir mejor conmigo mismo. 1 2 3 4 5 6 7
30. Como Voluntario puedo hacer nuevos amigos. 1 2 3 4 5 6 7

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!