

Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca

Analysis of the motivation of a volunteer in Oaxaca

Recibido: 4 de junio de 2017 - Aceptado: 16 de junio de 2017 - Publicado: 19 de octubre de 2017

Forma de citar este artículo en APA:

Bojórquez Santiago, L. (2017). Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca. *Poiésis*, (33), 27-45.

DOI: <https://doi.org/10.21501/16920945.2494>

Liliana Bojórquez Santiago*

Resumen

Este artículo presenta un análisis de las motivaciones que llevan a las personas a hacerse voluntarias en Oaxaca, utilizando la adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV) de Dávila y Chacón (2005). Se aplicó el instrumento a una muestra de 143 voluntarios, 12 pertenecientes a CANICA, Centro de Apoyo al Niño de la Calle de Oaxaca, Asociación Civil, y 131 a Cruz Roja Mexicana, Institución de Asistencia Privada, delegación local Oaxaca, encontrando que el motivador más importante es la *mejora del currículo*, lo cual está relacionado con las características de la población encuestada y las organizaciones a las cuales están vinculados. Se confirma que existe multiplicidad en las motivaciones que determinan la participación voluntaria y que prestar un servicio voluntario brinda una oportunidad de intercambio entre el voluntario y la organización.

Palabras claves:

Motivaciones; Oaxaca; Inventario de Funciones del voluntariado (IFV); Voluntario.

* Alumna de la maestría en Ciencias Humanas de la Universidad Anáhuac Oaxaca. Correo electrónico: lilibosan@hotmail.com

Abstract

This article presents an analysis of the motivations that lead people to become volunteers in Oaxaca, using *Volunteer Functions Inventory (VFI) adapted from* Dávila and Chacón (2005). The instrument was applied to a sample of 143 volunteers, 12 belonged to CANICA, Support Center Street Child Oaxaca, Civil Association, and 131 Mexican Red Cross, Private Assistance Institution, local delegation Oaxaca, finding that the most important motivator is *improved curriculum*, which is related to the characteristics of the survey population and the organizations to which they are linked. It is confirmed that multiplicity exists in the motivations that determine the voluntary participation and voluntary service providing an opportunity for exchange between the volunteer and the organization.

Keywords:

Motivations; Oaxaca; Volunteer Functions inventory (VFI); Volunteer.

Introducción

Hablar del voluntariado es un tema complejo y subjetivo, está presente en el mundo desde hace mucho tiempo, trasciende fronteras, culturas y religiones. En la actualidad existen infinidad de instituciones que se abocan a prestar ayuda y que atienden distintas problemáticas sociales sean estas las relacionadas con la salud, educación, asistencia social, alimentación, ambientales, defensa de los derechos de las personas, problemas de vivienda, rescate de personas en desastres, entre muchas otras, gracias al apoyo de sus voluntarios.

Tomando en cuenta estas amplias posibilidades de brindar un servicio, se puede establecer que cualquier persona puede ser voluntaria y contribuir de alguna forma con sus propios talentos, conocimientos y disposición a transformar una realidad de la sociedad, las acciones voluntarias son producto de ciudadanos responsables, son formas de ayudar.

Dado el impacto positivo de la contribución del voluntario en las diferentes causas con las que se compromete, resulta importante identificar las motivaciones que llevan a las personas a buscar oportunidades de voluntariado y las condiciones que hacen que mantenga este compromiso.

De acuerdo a Chacón, Pérez y Vecina (2011) prolongar la permanencia del voluntario en las instituciones otorga beneficios tanto a las organizaciones como a aquellas personas que brindan su servicio en forma voluntaria y a los beneficiarios.

Asimismo, la salida de voluntarios de las instituciones es una pérdida considerable, los costos se ven incrementados ante la necesidad de contratar personal remunerado para cumplir con las tareas que el voluntario realiza, además de que la labor de captar y capacitar a nuevos voluntarios trae consigo gastos y resulta complejo.

En México, a través de la historia, el voluntariado organizado se ha distinguido por encontrarse relacionado con creencias religiosas de auxilio a los necesitados y valores, además de atribuirse una participación principal a las mujeres, de ahí que en la mente colectiva hoy día persista la idea de las "Damas Voluntarias" (Serna, 2010).

En Oaxaca, la necesidad de contar con la ayuda de los voluntarios en diferentes organizaciones y actividades está presente y su aportación es valiosa, su acción ofrece grandes beneficios, sobre todo considerando que es un estado con un porcentaje alto de pobreza en México.

Por esta razón el objetivo de este trabajo es identificar y analizar los factores que generan motivación en los voluntarios de Oaxaca, partiendo de la idea de que al conocerlas las instituciones pueden definir mecanismos para su captación y retención, es decir hacer mejoras a la gestión de su voluntariado, para ello se utilizará el *Volunteer Functions Inventory (VFI)* de Clary et al. (1998).

Revisión de literatura

Es importante partir de la definición de voluntario, la cual servirá de guía en la investigación:

“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” (Pérez, García, y Sepúlveda, 2012).

Persona voluntaria es aquella que sensibilizada por la situación social de los ciudadanos y ciudadanas del mundo, de manera altruista y solidaria decide participar, junto con otros, en diferentes proyectos dentro de una organización de voluntariado, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto concreto (Bermejo, 2002).

Dentro del tema del voluntariado encontramos desde estructuras internacionales como el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) o la Cruz Roja así como instituciones más locales que atienden problemáticas muy específicas de comunidades dentro de un país.

En México, Serna (2010) comenta, que aún prevalece la idea del voluntariado ligado a creencias, valores religiosos y a las mujeres, especialmente damas de los sectores acomodados, afirma que esto es una imagen distorsionada y estereotipada de la realidad que incluso ha dejado de lado otras formas importantes de participación social de las mujeres, explica que esta idea viene dado que en el pasado de México el único espacio de interacción fuera de lo privado para las mujeres en especial las de los sectores acomodados era el involucrase en actividades caritativas cristianas en las cuales además se contaba con la aprobación de los esposos, padres y hermanos, sin embargo, en la narrativa de Serna (2010) también se encuentra descrito que a través de la historia del voluntariado la participación de los hombres, ha estado presente, unas veces directamente en la práctica voluntaria y otras como procuradores de fondos.

En relación a la motivación, esta es uno de los elementos más importantes para entender la participación de los voluntarios en las organizaciones, es necesario resaltar que el prestar un servicio es un acto de dar y recibir, el voluntario aporta su talento, conocimientos, habilidades, esfuerzo, tiempo, etc., pero también puede recibir beneficios como experiencia, conocimientos, amistades, por mencionar algunos, es decir, es posible que a través de su servicio reciba satisfacción a sus motivaciones, al mismo tiempo que las organizaciones se procuran del apoyo necesario para el cumplimiento de sus objetivos.

El término motivación, como nos recuerda Naranjo (2009), procede etimológicamente del latín motus, que está relacionado con aquello que moviliza a la persona a realizar una actividad. “De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta” (Naranjo, 2009).

Es fundamental resaltar, en cuanto a la motivación que 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 (como se citó en Pérez et al., 2012).

Al hablar de motivación, no se puede dejar de lado a la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades establecida por el psicólogo Abraham Maslow, López (2005) menciona que su propuesta es que la motivación humana está basada en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), e identifica una jerarquía de cinco necesidades, siendo estas: Las fisiológicas, de seguridad, pertenencia, de estima y de autorrealización.

Importante también resulta mencionar en este estudio de las motivaciones la “Teoría Bifactorial de Herzberg” (teoría de motivación-higiene en las actitudes en el trabajo), “la Teoría Bifactorial de Herzberg afirma que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral” (como se citó en López, 2009).

Existen diversos motivos que explican el voluntariado. “Algunas investigaciones han propuesto un único factor general motivacional (Cnaan y Goldberg-Glen, 1991), otros han propuesto un modelo bifactorial (Latting, 1990) y otros modelos multifactoriales (Clary, et al. 1998, por ejemplo). Las propuestas multifactoriales son las que hasta el momento han recibido más apoyo empírico (ver por ejemplo, Okun, Barr y Herzog, 1998), posiblemente porque parten de un marco teórico bien asentado” (Dávila y Chacón, 2005).

Para poder comprender mejor el modelo multifactorial de Clary et al. (1998) es conveniente analizar la Teoría Funcional (Katz, 1960; Smith, Bruner y White 1956), esta teoría fue propuesta en un principio en relación a las actitudes y las opiniones y plantea la idea de que las personas pueden sostener las mismas actitudes y realizar conductas en apariencia similares por razones muy distintas, y que estas pueden servir para satisfacer varias funciones en un mismo tiempo o en momentos temporales diferentes. Partiendo de la Teoría Funcional, Clary y Syder (1991) construyen la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado, dicha teoría considera que las personas tienen motivaciones diversas y estas motivaciones influyen en su participación como voluntarios, es decir proponen un modelo multifactorial, esto es, la existencia de una multiplicidad de motivaciones (como se citó en Dávila y Chacón, 2005).

Clary et al. (1998) partiendo de la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado a través de seis estudios que realizaron, construyeron, evaluaron y validaron el *Volunteer Functions Inventory (VFI)*, estableciéndolo como un instrumento que mide las funciones del voluntariado e identifica seis motivaciones, a continuación se describen cada una de ellas. Se nombran las motivaciones en español usando la adaptación presentada por Dávila (2002):

- **Defensa del yo (protective).** La motivación se centra en proteger al ego de aspectos negativos del *self*. En el caso del voluntariado, puede servir para reducir el sentimiento de culpa por ser más afortunado que los demás. Se manifiesta un interés por escapar de sentimientos negativos.

- **Valores (values).** Es una de las funciones que ofrece al voluntario la oportunidad de expresar valores relacionados con el altruismo e interés humanitario hacia otros.
- **Mejora del currículo (career).** Esta función apunta a los beneficios para el voluntario relacionados con su carrera, beneficios que puede obtener por su participación en la actividad voluntaria. El voluntariado le permite prepararse para una nueva carrera o mantener habilidades necesarias para su carrera.
- **Relaciones sociales (social).** Implica motivaciones relativas a las relaciones con los demás. Servir como voluntario puede ofrecer oportunidades para estar con los amigos, así mismo, la participación voluntaria en una actividad vista con buenos ojos por otras personas importantes para el voluntario.
- **Conocimiento (understanding).** Esta función implica la oportunidad de permitir nuevas experiencias de aprendizaje y la posibilidad de ejercitar conocimientos, destrezas y habilidades que de otra manera no podría poner en práctica.
- **Mejora del estado de ánimo (enhancement).** Esta función se orienta a obtener satisfacciones relacionadas con el desarrollo y crecimiento personal, así como el autoestima. Implica refuerzos positivos del ego.

La ventaja del *VFI* como explican Dávila y Chacón (2005) es que puede ser utilizado con diferentes tipos de voluntariado, no se enfoca a un tipo de voluntariado específico.

Haciendo referencia a López (2009), las motivaciones regularmente se han clasificado en dos grandes bloques: autocentradas y heterocentradas, las primeras brindan un beneficio centrado en la propia persona, las segundas están en función del beneficio al otro, comprendiendo así un carácter altruista o solidario. Así mismo, nos menciona López (2009) que anteriormente al hablar de las motivaciones de los voluntarios sólo se hacía referencia a las heterocentradas, ya que parecía que las autocentradas desvirtuaban la acción altruista y solidaria del voluntariado. No debe extrañar que en la práctica voluntaria se presenten diversas motivaciones tanto autocentradas como heterocentradas ya que como se ha comentado el voluntariado es un espacio de intercambio de experiencias, conocimientos y vivencias, donde el voluntario brinda beneficios con su acción y a la vez los recibe.

Metodología

Con la intención de analizar las motivaciones que en Oaxaca llevan a las personas a ser voluntarias se utilizó el cuestionario *Volunteer Functions Inventory (VFI)*, el cual hizo posible identificarlas, para ello se tomó la adaptación del *VFI* propuesta por Dávila y Chacón (2005).

El *VFI* ha sido utilizado por Dávila (2002), adaptado a la población española tomando en cuenta a las motivaciones como una de las variables relacionadas con los voluntarios, lo aplicó a 419 voluntarios que colaboraban en 29 organizaciones diferentes y que trabajaban con diversas poblaciones, su muestra la divide en voluntarios socioasistenciales y voluntarios ecologista. Dávila y Chacón (2005) aplican el *VFI* adaptado a voluntarios españoles con la intención de comprobar si de nuevo

se confirma el modelo multifactorial de las motivaciones participando un total de 395 voluntarios donde el tipo de actividades y las organizaciones a las que pertenecían eran diversas, el 89.4% de los voluntarios desarrollaban actividades socioasistenciales y el 10.6% desarrollaban actividades mediambientales. Pérez et al. (2012) toman como guía los resultados de la aplicación del *VFI* adaptado, para determinar cuáles son las variables que motivan a los voluntarios en Colombia, el *VFI* fue aplicado a 173 voluntarios en el III encuentro Nacional del Voluntariado realizado en la ciudad de Medellín, cabe mencionar que éste último artículo deriva de la tesis de maestría de García (2012).

El *VFI* consta de 30 ítems, utiliza una escala de Likert que va del 1 (no tan importante) a 7 (extremadamente importante). Está compuesto por 6 subescalas las cuales coinciden con la teorización funcionalista propuesta por los autores. Cada subescala contiene 5 ítems que permite evaluar cada una de ellas. (Clary et al., 1998; Dávila, 2002; Dávila y Chacón. 2005). Véase tabla 1.

Tabla 1. Subescalas e ítems del *VFI*.

Subescala	Ítem
Defensa del yo (protective)	7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.
	9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.
	11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.
	20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales.
	24. El voluntariado es una forma de huir de mis propios problemas.
	3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.
	8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.
	16. Siento compasión por la gente que está necesitada.
	19. Siento que es importante ayudar a otros.
	22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.
	1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.
	10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.
	15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.
	21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.
	28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum.
	2. Tengo amigos que son voluntarios.
	4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.
	6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.
	17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad.
	23. El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí.
	12. Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando.
	14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.
	18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.
	25. En el voluntariado aprendo a tratar a diversos tipos de personas.
	30. El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.
	5. El voluntariado me hace sentir importante.
	13. El voluntariado incrementa mi autoestima.
	26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.
	27. El voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo/a.
	29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.

Fuente: Adaptado de Clary et al. (1998); Dávila (2002) y Dávila y Chacón (2005).

Los voluntarios de la muestra pertenecían a dos instituciones diferentes, siendo estas: CANICA, Centro de Apoyo al Niño de la Calle de Oaxaca, A. C. y Cruz Roja Mexicana, I. A. P., delegación local Oaxaca.

La primera se caracteriza por ser una institución sin fines de lucro constituida en Mayo de 1992, surge como resultado de una investigación sobre la situación de los niños de la calle, su misión es “promover el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes trabajadores de la calle y sus familias, a través de un programa educativo que propicie la conciencia crítica y la disposición activa para el cambio social” (CANICA de Oaxaca, 2016). Dentro de las principales actividades de sus voluntarios se encuentran: talleres y/o clases para niños, niñas y adolescentes, apoyo en salón de clases, estrategias de enseñanza – aprendizaje, encomienda de proyectos específicos de acuerdo al perfil del voluntario, apoyo al servicio de comedor y talleres para padres y madres desde la formación gastronómica. De los 12 voluntarios de CANICA todos formaron parte de la muestra.

La segunda se caracteriza por ser una institución de asistencia privada, constituida en la República Mexicana el 21 de Febrero de 1910. Tiene como misión “ofrecer atención eficiente a la población en casos de emergencia y en situaciones de desastre, e impulsar acciones tendientes a incrementar la capacidad de las personas y las comunidades a través de la acción voluntaria” (cruzrojamexicana.org.mx). En esta institución todas las personas que en ella colaboran son llamadas voluntarias, algunas reciben una gratificación monetaria, en este caso se trata de personas que ocupan puestos clave para asegurar en todo momento la operatividad de la misma. Para integrar la muestra objeto de esta investigación se considera a los voluntarios no gratificados, de los 218 voluntarios no gratificados en la delegación local Oaxaca fueron encuestados 131. Las principales actividades de sus voluntarios son las desempeñadas en el área de capacitación y servicios médicos, administración, socorros, captación de fondos, juventud, damas voluntarias, prevención de accidentes, comunicación e imagen institucional, difusión y propiamente las del área de voluntariado.

Para obtener información de las organizaciones, se aplicó un cuestionario al representante de cada una, tomándose la propuesta de Dávila (2002) seleccionando algunos ítems dado el contexto de esta investigación, dicho cuestionario adaptado consta de dos apartados el primero permite extraer información general de la organización y el segundo brinda información sobre los voluntarios. Véase apéndice, 1.

Para el voluntario se aplica un cuestionario con dos apartados, con la finalidad de conocer las características generales de la población y establecer un perfil del voluntario en relación a los resultados de la muestra se contemplan en el primer apartado las siguientes variables socio-demográficas propuestas por Dávila (2002): Sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, ocupación profesional, estado civil, la existencia de hijos, cantidad y edades de los mismos, así como actitudes religiosas, se consideró conveniente adaptar algunas variables dado el contexto de la investigación así como agregar otros datos como tiempo de servicio en la institución y si la colaboración del voluntario está ligado a un tipo de servicio social escolar (pudiendo ser este

servicio social, prácticas profesionales, estancia práctica). En el segundo apartado del cuestionario aplicado al voluntario, para nuestro estudio de las motivaciones se muestra el *VFI* adaptado a la población española por Dávila y Chacón (2005). Véase apéndice, 2.

Resultados

El *VFI* se aplicó a un total de 143 voluntarios en las instalaciones de cada organización, procurando no interrumpir sus labores. En cuanto a los resultados sociodemográficos, se encontró que el 60.14% eran mujeres y 39.86% eran hombres. En relación a la edad de los voluntarios destaca que el 90.91% eran menores de 30 años, la edad mínima de los voluntarios fue de 15 años y la máxima de 68 años. En cuanto a los estudios terminados, el resultado más elevado se presentó en el nivel medio con 73.43%. Al revisar la situación laboral, el 79.72% de los voluntarios estaban estudiando. En relación al estado civil, sobresale que el 90.91% de los voluntarios eran solteros y que el 89.51% del total de voluntarios no tiene hijos. Tomando en cuenta las actitudes religiosas, el 85.31% consideraron que la opción que mejor definía su situación respecto a la religión era creyente, dentro de este porcentaje las personas no practicantes fueron mayoría. El 56.64% de los voluntarios tenían colaborando en la organización menos de 1 año. Del total de voluntarios de la muestra el 75.52% manifestó no estar en la organización cumpliendo con un servicio social escolar. Véase tabla 2.

Tabla 2. Datos sociodemográficos

	Sexo	Mujer	Hombre	TOTAL
	60.14%	39.86%	100%	
Rango de edad	Menores de 18 años	7.69%	4.90%	12.59%
	Entre 18 y 25 años	43.36%	27.27%	70.63%
	Entre 26 y 30 años	2.80%	4.90%	7.69%
	Entre 31 y 40 años	0.70%	2.10%	2.80%
	Entre 41 y 50 años	1.40%	0.70%	2.10%
	Más de 50 años	4.20%	0%	4.20%
Nivel de estudios terminado	Básico (primaria y secundaria)	9.09%	4.90%	13.99%
	Medio (bachillerato/preparatoria)	43.36%	30.07%	73.43%
	Superior (formación profesional y maestría)	7.69%	4.90%	12.59%
Situación laboral	*Estudiantes	49.65%	30.07%	79.72%
	Empleados (jornada completa y parcial)	6.99%	7.69%	14.69%
	Otro (desempleados, ama de casa, jubilados)	3.50%	2.10%	5.59%
Situación laboral: *Estudiantes (79.72%)	Nivel básico (solo se encontró secundaria)	0%	0.70%	0.70%
	Nivel medio (se considera bachillerato/preparatoria)	9.09%	2.80%	11.89%
	Nivel superior (se considera Ingeniería, licenciatura y carrera técnica)	40.56%	26.57%	67.13%
Estado civil	Solteros	53.85%	37.06%	90.91%
	Casados	4.20%	1.40%	5.59%
	Otro (divorciados, separados y viudo)	2.10%	1.40%	3.50%

Continúa en la página siguiente

Continúa en la página anterior

	Sexo	Mujer	Hombre	TOTAL
	60.14%	39.86%	100%	
Hijos	Si	7.69%	2.80%	10.49%
	No	52.45%	37.06%	89.51%
Actitudes religiosas	Agnóstico	0.70%	6.99%	7.69%
	Ateo	3.50%	3.50%	6.99%
	Creyente no practicante	37.06%	21.68%	58.74%
	Creyente practicante	18.88%	7.69%	26.57%
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	37.06%	19.58%	56.64%
	1 a 5 años	19.58%	17.48%	37.06%
	6 a 10 años	2.80%	1.40%	4.20%
	Más de 10 años	0.70%	1.40%	2.10%
Voluntario para cumplir con un servicio social escolar (incluye también estancias prácticas y prácticas profesionales)	Si	15.38%	9.09%	24.48
	No	44.76%	30.77%	75.52

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los voluntarios.

En cuanto a los resultados de la aplicación del *VFI*, este fue validado internamente por dos estadísticos que evalúan la adecuación de la muestra, uno fue el Alfa de Cronbach que arroja un resultado sobresaliente de 0.9033 y el otro el *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* siendo el resultado 0.8295. Una vez demostrado que el cuestionario se adecuó correctamente a la muestra, un segundo paso fue aplicar el análisis de componentes principales (*PCA*), se tomaron los coeficientes del primer componente los cuales todos fueron estadísticamente significativos. Este análisis nos deja ver tanto una nueva validación del cuestionario así como los ponderadores o pesos correspondientes a cada pregunta lo cual nos dice que pregunta y que bloque de preguntas es más importante en términos de lo que motiva a las personas a tomar la decisión de ser voluntarias. Véase tabla 3.

Tabla 3. Resultados obtenidos por ítem y por subescala:

DEFENSA DEL YO	Coeficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala.
Ítems:			
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.	0.1661696	2.76%	21.09%
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.	0.1905224	3.63%	27.72%
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.	0.1267306	1.61%	12.26%
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales.	0.1814028	3.29%	25.13%
24. El voluntariado es una forma de huir de mis propios problemas.	0.1344541	1.81%	13.80%
TOTAL		13.10%	100%
VALORES	Coeficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala
Ítems:			
3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.	0.1227154	1.51%	11.17%
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.	0.1771076	3.14%	23.26%
16. Siento compasión por la gente que está necesitada.	0.1728623	2.99%	22.16%
19. Siento que es importante ayudar a otros.	0.1616369	2.61%	19.37%
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.	0.1800995	3.24%	24.05%
TOTAL		13.5%	100%

Continúa en la página siguiente

Continúa en la página anterior

MEJORA DEL CURRÍCULO	Coficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala
Ítems:			
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.	0.1880765	3.54%	15.80%
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.	0.1976111	3.91%	17.44%
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.	0.2190242	4.80%	21.43%
21. <i>El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.</i>	0.2300255	5.29%	23.64%
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum.	0.2203465	4.86%	21.69%
TOTAL		22.39%	100%
RELACIONES SOCIALES	Coficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala
Ítems:			
2. Tengo amigos que son voluntarios.	0.1219014	1.49%	10.23%
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.	0.1644689	2.71%	18.63%
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.	0.1489263	2.22%	15.28%
17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad.	0.1536719	2.36%	16.26%
23. <i>El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí.</i>	0.239777	5.75%	39.60%
TOTAL		14.52%	100%
CONOCIMIENTO	Coficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala
Ítems:			
12. Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando.	0.1476933	2.18%	14.01%
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.	0.1867108	3.49%	22.39%
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.	0.1642445	2.70%	17.33%
25. En el voluntariado aprendo a tratar a diversos tipos de personas.	0.1749519	3.06%	19.66%
30. <i>El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.</i>	0.2035814	4.14%	26.62%
TOTAL		15.57%	100%
MEJORA DEL ESTADO DE ÁNIMO	Coficiente obtenido por PCA	Peso de cada ítem	Peso de cada ítem en la subescala
Ítems:			
5. El voluntariado me hace sentir importante.	0.1854136	3.44%	16.42%
13. <i>El voluntariado incrementa mi autoestima.</i>	0.2276769	5.18%	24.75%
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.	0.2019603	4.08%	19.48%
27. El voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo/a.	0.197007	3.88%	18.53%
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.	0.2088034	4.36%	20.82%
TOTAL		20.94%	100.00%

Fuente: VFI adaptado de Clary et al. (1998) por Dávila y Chacón (2005). Datos resultados de la aplicación del VFI en Oaxaca.

Se puede observar que la motivación con mayor peso para los voluntarios fue la de *mejora del currículum*, lo cual significa que los voluntarios se encuentran mayormente motivados porque consideran que su actividad voluntaria les puede permitir adquirir experiencia para su carrera, esto está congruentemente relacionado con que el mayor porcentaje de los voluntarios en el análisis de la situación laboral se encontraba estudiando, y dentro de estos estudiantes el mayor porcentaje correspondió a aquellos que estaban en el nivel superior como describe en la tabla 2. Es importante resaltar que ambas organizaciones ofrecen a sus voluntarios oportunidades tanto de capacitación como la posibilidad de poner en práctica dentro de su acción voluntaria lo que va de acuerdo a su perfil como estudiante y con esto la oportunidad de adquirir las habilidades y práctica que su formación profesional demanda, además de que dichas organizaciones cuentan con importante

prestigio que sin lugar a duda hará resaltar el currículum de cualquier persona que haya colaborado con ellas, no hay que perder de vista que Oaxaca es un estado con pocos espacios para que las personas desarrollen sus talentos y capacidades. En este motivador el ítem 21. *El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión* fue el que presentó mayor peso, reafirmando porqué *mejora del currículum* es el principal motivador. Feist y Feist (2008) citando a Maslow (1970) explican que en la mayoría de las personas existe la necesidad de conocer, entender, resolver misterios, Maslow llamó a estos deseos, necesidades cognitivas, esto puede ser vinculado a los resultados que ofrece la aplicación del VFI.

Destaca en segundo lugar como motivador, la *Mejora del estado de ánimo*, este se encuentra orientado a obtener satisfacciones relacionadas con el desarrollo y crecimiento personal, así como la autoestima. Implica refuerzos positivos del ego, en concordancia, el ítem con mayor peso fue 13. *El voluntariado incrementa mi autoestima*. Feist y Feist (2008), nos mencionan que Maslow (1970) identifica dos niveles de necesidades de estima los de reputación y el autoestima, el primero hace referencia al prestigio, reconocimiento o fama que una persona ha logrado a los ojos de los demás y el segundo incluye un deseo de fuerza para el logro, competencia, confianza, independencia y libertad. Vinculando esto a los resultados podemos resaltar la importancia de necesidad de logro de los voluntarios.

Otro motivador para los voluntarios que participaron en nuestra muestra es el *Conocimiento*, porque les permite nuevas experiencias de aprendizaje y la posibilidad de ejercitar conocimientos, destrezas y habilidades que de otra manera no podrían poner en práctica. Esta motivación se puede vincular también al hecho de que la mayoría de los voluntarios de la muestra son jóvenes estudiantes y ven en el voluntariado la oportunidad que necesitan no sólo para incrementar sus conocimientos sino para poner en práctica los que ya poseen. En este caso el ítem con mayor peso fue 30. *El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas*. En definitiva, el obtener conocimientos impacta positivamente en la mejora de cualquier currículum.

Aunque en porcentajes menores, las *relaciones sociales* donde resalta el ítem 23. *El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí*, seguido de *valores* donde sobresale el ítem 22. *Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí* y por último *la defensa del yo* donde destaca el ítem 9. *Con el voluntariado me siento menos solo/a* son también motivadores para los voluntarios en Oaxaca.

Se puede apreciar en los resultados que el mayor porcentaje de los voluntarios en la muestra son jóvenes y la mayor cantidad de ellos tiene menos de un año prestando su servicio. Analizando esto último y en concordancia con lo que expresan Chacón et al. (2011), la motivación de *valores* resulta más importante para aquellos voluntarios de mayor edad que para los jóvenes y es más significativa para las personas que llevan más tiempo en la organización. También señala que es importante considerar el tipo de organización a la que pertenezca el voluntario y en base a esto puede verse variación en las motivaciones del mismo.

Conclusiones

Se ha podido comprobar con la aplicación del *VFI* la multiplicidad de las motivaciones en los voluntarios de Oaxaca, de acuerdo a esto, los motivadores en orden de importancia para los voluntarios involucrados en nuestro estudio son: *mejora del currículo, mejora del estado de ánimo, conocimiento, relaciones sociales, valores y defensa del yo*, estos resultados difieren con lo que expone Dávila (2002), quien como resultado de su estudio encontró que los voluntarios ecologistas se muestran más motivados que los socioasistenciales por la expresión de *valores* y que los voluntarios socioasistenciales parecen más motivados que los ecologistas por *aprender nuevas experiencias y tener la oportunidad de ejercitar conocimientos y habilidades*. Dávila y Chacón (2005) explican que en su estudio al revisar el porcentaje de varianza explicada por cada factor, el de mayor porcentaje es el factor de *defensa del yo*, al igual que en el segundo caso, recordemos que su muestra de voluntarios estaba compuesta por voluntarios socioasistenciales y mediambientales. Por su parte Pérez et al. (2012) en relación a los factores que motivan a los voluntarios en Colombia, sus resultados apuntan a: *valores, carrera (mejora del currículo), social (relaciones sociales) y comprensión (conocimiento)*. Con lo cual podemos concluir y coincidir con lo que expresa Dávila (2002) que existen diferencias importantes entre los voluntarios en relación al tipo de actividad desempeñada y en cuanto a diversas variables que en este caso a considerar es la motivación. Además de confirmar que son varias las motivaciones que pueden impulsar a una persona a realizar una acción voluntaria y que la misión y actividades de las organizaciones así como el contexto particular de las mismas pueden influir en la motivación del voluntario.

Para el caso de este estudio se pudo detectar que en la participación voluntaria la mayor cantidad de la muestra la conformaron mujeres, sin embargo la colaboración de los hombres aunque menor, también es en un porcentaje importante, así mismo, cabe resaltar que aun cuando en actitudes religiosas el mayor número de personas son creyentes (practicantes o no), ninguna de las organizaciones promueve algún tipo de creencia religiosa, con esto se descarta que necesariamente la participación voluntaria al menos para estas dos instituciones esté relacionada con un tema de creencias o prácticas religiosas. No hay que perder de vista que hoy día en comparación a tiempos pasados el acceso de la mujer a la educación superior y por consecuencia al mundo laboral se ha visto incrementado y que para nuestra investigación la mayor cantidad de voluntarios son mujeres y el mayor porcentaje de ellas desempeña además el rol de estudiante, o tiene un empleo. Con esto podemos confirmar lo planteado por Serna (2002), la participación voluntaria de las mujeres no está siempre ligada a creencias o prácticas religiosas.

Las definiciones que se han considerado sobre el voluntario parecieran contraponerse con los resultados que se han encontrado en esta investigación, sobre todo si se ubica a *mejora del currículo* como un motivo autocentrado, sin embargo se considera que no es así dado que en todo momento se ha comentado sobre las múltiples *motivaciones* de las personas, de eso se trata, se han analizado las motivaciones que llevan a las personas a tomar la decisión de ser voluntarias y contribuir con su particular talento y conocimientos al desarrollo de las actividades de la organización, la cual requiere a su vez de su valioso apoyo para cumplir con sus objetivos en favor de sus beneficiarios y que por ello brinda oportunidades de inclusión, siempre con el ánimo de asegurar la

continuidad en sus tareas y dar cumplimiento eficiente a su misión y en este proceso se favorece una relación de intercambio con el voluntario. En Oaxaca, es alentador encontrar que muchos jóvenes están canalizando sus esfuerzos a cuestiones productivas como el voluntariado teniendo una visión profesional a futuro.

Así mismo, no hay que perder de vista que las motivaciones del voluntario están presentes desde que decide realizar su acción voluntaria y durante el tiempo que permanece en la organización y que la atención y satisfacción de las mismas a través de las actividades que desarrolle en las organizaciones influyen en su permanencia dentro de la organización, por ello la importancia de tener una adecuada atención de la persona voluntaria tomando en cuenta el momento en el que se encuentra dentro de la organización y mejorar la gestión del voluntariado.

Conflicto de intereses:

La autora declara no tener conflictos de interés relacionados con este artículo.

Referencias

Bermejo, A. (2002). *Manual de gestión del voluntariado*. Recuperado de http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/2002_manualdegestion_MDM.pdf

Canica de Oaxaca. (2016). Recuperado de: <https://canicadeoaxaca.org.mx/>

Chacón, F., Pérez, T., y Vecina, M. L. (2011). Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. *Documentación social*, 131–148. Recuperado de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/4140/06-MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO. FACTORES PARA LA PERMANENCIA Y VINCULACIÓN DEL VOLUNTARIADO.pdf>

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. a, Haugen, J., y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. Recuperado de http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/understanding_and_assessing_the_motivations_of_volunteers-_a_functional_approach.pdf

Cruz Roja Mexicana, sede nacional. Recuperado de <http://cruzrojamexicana.org.mx/>

- Dávila, M. C. (2002). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/psi/ucm-t26478.pdf>
- Dávila, M. C., y Chacón, F. (2005). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntariado español. *Iberpsicología*, 10(1). Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/28083155>
- Feist, J., y Feist, G. J. (2008). *Theories of personality*. Recuperado de <http://www.rawanonline.com/wp-content/uploads/2012/09/Theories-of-Personality-7e-English.pdf>
- García, M. A. (2012). *Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia, Medellín. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6536/1/3008025.2012.pdf>
- López, E. (2009). *Claves para la gestión del voluntariado en las entidades no lucrativas*. Recuperado de http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/Cuaderno_Gestion_6FLV_Voluntariado.pdf
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio. Revista de Investigación de La Facultad de Ciencias Administrativas. UNMSM*, 8(15), 25–36. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153–170. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Pérez, G., García, M. A., y Sepúlveda, L. Y. (2012). La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia. *Entramado*, 8(2), 50–63. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a04.pdf>
- Serna, G. M. (2010). La diversidad y el contexto cambiante del voluntariado en México. *Espiral, estudios sobre estado y sociedad*, XVI(47), 141–172. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v16n47/v16n47a5.pdf>

Apéndice

Se aplicó un cuestionario al representante de cada organización, tomándose la propuesta de Dávila (2002), se seleccionaron algunos ítems que se consideraron apropiados, dicho cuestionario adaptado consta de dos apartados: el A permite extraer información general de la organización y el B brinda información sobre los voluntarios, así mismo, se aplicó un cuestionario a los voluntarios que contiene a su vez dos apartados: el A proporciona datos sociodemográficos y es adaptado de Dávila (2002) y el B se trata del VFI de Clary et al. (1998) adaptado por Dávila y Chacón (2005).

APARTADO B

CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES: VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI)

A continuación encontrarás una serie de frases que hacen referencia a tu situación como voluntario/a. Evalúa tu grado de acuerdo con cada una de estas frases. Ten en cuenta que:

1. CUESTIONARIO PARA LA ORGANIZACIÓN

CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN.

APARTADO A: Organización.

1. Nombre de la organización:
2. ¿Cuál es la misión de la organización?
3. Tipo de organización:
 1. Asociación 2. Fundación 3. Otro: _____
4. ¿Año en que se constituyó la organización?
5. ¿Tipo de actividades que desarrolla la organización?
6. ¿Cuáles son los grupos beneficiarios a los que van dirigidos los servicios de la organización?
7. La organización está establecida a nivel:
 1. Internacional 2. Nacional 3. Local
8. ¿Dónde se fundó la organización?
9. ¿Tiene algún tipo de relación con otras organizaciones o forma parte de una red de organizaciones mayor?
 1. Si 2. No
 Si su respuesta ha sido Si:
10. ¿Cuál?
11. ¿Cuál es el número de empleados de la organización?
12. ¿Cuáles son las actividades que desarrollan sus empleados?
13. ¿De dónde provienen los fondos de la organización?
14. Evalúa el grado de participación de los voluntarios en la toma de decisiones de la organización usando una escala de 1 (ninguna participación) a 7 (participación).
 1 2 3 4 5 6 7

APARTADO B: Voluntarios.

15. ¿Cuál es el número de voluntarios activos en la organización?
16. ¿Cuáles son las actividades que desarrollan los voluntarios?
17. ¿Cuenta la organización con algún tipo de registro de voluntarios?
 1. Si 2. No
18. ¿La organización y los voluntarios acuerdan el tiempo mínimo que debe permanecer en la organización?
 1. Si 2. No
19. ¿Se proporciona algún tipo de entrenamiento / formación a los voluntarios?
 1. Si 2. No 3. A algunos si, a otros no
 Si la respuesta fue la opción 1 o 3 contesta las preguntas 20, 21, 22, 23 y 24.
20. ¿En qué consiste el entrenamiento / formación que se da a los voluntarios?
21. ¿Todos los voluntarios reciben el mismo entrenamiento / formación o es diferente dependiendo de la actividad que van a realizar?
 1. Mismo entrenamiento 2. Diferente entrenamiento
22. ¿Quién imparte el entrenamiento?
 1. Un voluntario experimentado 3. El Coordinador
 2. El supervisor 4. Otro (s): _____

23. ¿Cuándo se da el entrenamiento / formación?

1. En la Orientación 2. Antes del servicio 3. Durante el servicio

24. ¿Qué otros tipos de actividades o servicios se utilizan para aumentar la información proporcionada a los voluntarios?

1. Publicaciones internas 3. Seminarios
 2. Revistas editadas por la organización 4. Otros: _____

25. ¿Se realiza algún tipo de supervisión a los voluntarios durante el desempeño de sus actividades?

1. Si 2. No

26. ¿Quién se encarga de realizar las supervisiones?

27. ¿Con qué periodicidad se realizan las supervisiones?

28. ¿Se proporciona a los voluntarios algún tipo de incentivo o reconocimiento simbólico?

1. Si 2. No

Si tu respuesta ha sido Sí, contesta las preguntas 29 y 30

29. ¿Cuáles son los reconocimientos o incentivos simbólicos que se proporciona a los voluntarios?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Descuentos para el cine u otras actividades | <input type="checkbox"/> 8. Aparición de su nombre en publicaciones internas o externas |
| <input type="checkbox"/> 2. Eventos especiales | <input type="checkbox"/> 9. Participación en conferencias |
| <input type="checkbox"/> 3. Viajes para voluntarios | <input type="checkbox"/> 10. Cenas o comidas anuales |
| <input type="checkbox"/> 4. Cartas de agradecimientos | <input type="checkbox"/> 11. Voluntarios del año o del mes |
| <input type="checkbox"/> 5. Certificados por su colaboración | <input type="checkbox"/> 12. Promoción dentro de la organización |
| <input type="checkbox"/> 6. Periódicos o reportajes especiales para voluntarios | <input type="checkbox"/> 13. Otros: _____ |
| <input type="checkbox"/> 7. Participación en publicaciones internas | |

30. ¿Qué criterio se sigue para asignar estos refuerzos o incentivos simbólicos?

31. Evalúa de 1 (no son importantes) a 7 (son muy importantes) el grado en el cual crees que los voluntarios son importantes para alcanzar las metas de la organización.

1 2 3 4 5 6 7

32. ¿Podría un incremento en el número de voluntarios permitir la expansión de los servicios o la diversificación de las actividades en la organización?

1. Si 2. No

33. ¿Cuáles son las estrategias de captación de voluntarios usadas por la organización?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. De boca a boca | <input type="checkbox"/> 7. Captación mediante organizaciones comunitarias o remitidos por personas vinculadas a la organización. |
| <input type="checkbox"/> 2. Telefónica. | <input type="checkbox"/> 8. Participación o colaboración en la organización de otros actos públicos. |
| <input type="checkbox"/> 3. Anuncios o noticias de prensa, radio o Tv | <input type="checkbox"/> 9. Otros: _____ |
| <input type="checkbox"/> 4. Folletos y carteles. | |
| <input type="checkbox"/> 5. Participar en congresos dirigidos a voluntarios. | |
| <input type="checkbox"/> 6. Captación indirecta a través de charlas, conferencias o cursos | |

34. ¿Se realiza algún tipo de selección de los voluntarios?

1. Si 2. No

Si tu respuesta es Si:

35. ¿Cuál es el procedimiento de selección utilizado?

36. ¿Se utiliza algún criterio especial para asignar a los voluntarios a las diversas actividades?

1. Si 2. No

Si tu respuesta es Si:

37. ¿Qué criterio se utiliza para signar a los voluntarios a las distintas actividades?

38. ¿Con respecto a los voluntarios ha surgido algún tipo de conflicto últimamente en la organización?

1. Si 2. No

Si tu respuesta es Si:

39. ¿Qué consecuencias se han derivado del conflicto?

40. Otros datos importantes:

2. CUESTIONARIO PARA EL VOLUNTARIO

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: _____

APARTADO A INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

1. **Sexo:** 1. Mujer 2. Hombre **2. Edad:** _____

3. **Nacionalidad:** _____

4. **Nivel de estudios** (marca el nivel de estudios terminado):

1. Primaria 2. Secundaria 3. Bachillerato / Preparatoria
 4. Formación profesional 5. Maestría 6. Doctorado 7. Sin estudios

5. **Situación laboral** (marca la/s respuesta/s que defina/n tu situación actual):

1. Empleado con jornada completa 6. Ama de casa
 2. Empleado con jornada parcial 7. Estudiante de: _____
 3. Negocio propio
 4. Desempleado/a 8. Otro (especifique): _____
 5. Jubilado

6. **Ocupación profesional** (en su caso): _____

4. **Estado civil:**

1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Viudo/a 4. Divorciado/a/Separado/a

5. **Tienes hijos:**

1. Si 2. No

En caso de que tu respuesta haya sido Si, contesta las preguntas 9 y 10.

6. **Número de hijos:** _____

7. **Edades de tus hijos:** _____

11. **Actitudes religiosas** (marca la opción que defina mejor tu situación respecto a la religión):

1. Creyente practicante 3. Agnóstico/a
 2. Creyente no practicante 4. Ateo/a

12. **Tiempo que llevas como voluntario:** _____ **Años** _____ **Meses**

13. **¿Eres voluntario para cumplir con un servicio social escolar?** 1. Si 2. No

	1	2	3	4	5	6	7
	Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.							1 2 3 4 5 6 7
2. Tengo amigos que son voluntarios.							1 2 3 4 5 6 7
3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.							1 2 3 4 5 6 7
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.							1 2 3 4 5 6 7
5. El voluntariado me hace sentir importante.							1 2 3 4 5 6 7
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.							1 2 3 4 5 6 7
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.							1 2 3 4 5 6 7
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.							1 2 3 4 5 6 7
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.							1 2 3 4 5 6 7
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.							1 2 3 4 5 6 7
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.							1 2 3 4 5 6 7
12. Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando.							1 2 3 4 5 6 7
13. El voluntariado incrementa mi autoestima.							1 2 3 4 5 6 7
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.							1 2 3 4 5 6 7
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.							1 2 3 4 5 6 7
16. Siento compasión por la gente que está necesitada.							1 2 3 4 5 6 7
17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad.							1 2 3 4 5 6 7
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.							1 2 3 4 5 6 7
19. Siento que es importante ayudar a otros.							1 2 3 4 5 6 7
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales.							1 2 3 4 5 6 7
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.							1 2 3 4 5 6 7
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.							1 2 3 4 5 6 7
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí.							1 2 3 4 5 6 7
24. El voluntariado es una forma de huir de mis propios problemas.							1 2 3 4 5 6 7
25. En el voluntariado aprendo a tratar a diversos tipos de personas.							1 2 3 4 5 6 7
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.							1 2 3 4 5 6 7
27. El voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo/a.							1 2 3 4 5 6 7
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum.							1 2 3 4 5 6 7
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.							1 2 3 4 5 6 7
30. El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.							1 2 3 4 5 6 7