



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGO/A

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO DEL
PERSONAL VOLUNTARIO DE LA CRUZ ROJA ECUATORIANA

Autores:

Sr. Coloma Insagua Edwin Jeison
Srta. Dominguez Valarezo Guissela Rosalía

Tutor:

Mgr. Aguirre Plus Clemencia Magdalena

Milagro, Septiembre 2019
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Coloma Insagua Edwin Jeison en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Organizacional de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



Coloma Insagua Edwin Jeison
Autor 1
C.I: 0928049311

DERECHOS DE AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

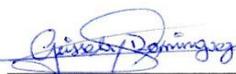
Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Dominguez Valarezo Guissela Rosalía en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Organizacional de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



Dominguez Valarezo Guissela Rosalía
Autor 2
C.I: 0940311244

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Aguirre Plusas Magdalena Clemencia en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por los estudiantes Coloma Insagua Edwin Jeison y Domínguez Valarezo Guissela Rosalía cuyo tema de trabajo de Titulación es Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana, que aporta a la Línea de Investigación Organizacional previo a la obtención del Grado PSICOLOGO(A) ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



Aguirre Plusas Magdalena Clemencia
Tutor
C.I: 0919886424

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Mgtr. Solís Beltran Gloria de Lourdes

Dra. Barreno Salinas Zoila Evangelina

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO presentado por el estudiante Coloma Insagua Edwin Jeison

Con el tema de trabajo de Titulación: Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.

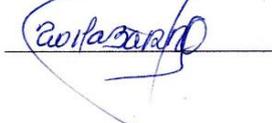
Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Aguirre Pluas Clemencia Magdalena	
Secretario (a)	Solis Beltran Gloria de Lourdes	
Integrante	Barreno Salinas Zoila Evangelina	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Mgtr. Solis Beltran Gloria de Lourdes

Dra. Barreno Salinas Zoila Evangelina

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Dominguez Valarezo Guissela Rosalia

Con el tema de trabajo de Titulación: Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Aguirre Pluas Clemencia Magdalena	
Secretario (a)	Solis Beltran Gloria de Lourdes	
Integrante	Barreno Salinas Zoila Evangelina	

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres que siempre me apoyaron incondicionalmente para poder llegar a ser un profesional.

A mis hermanos y demás familiares por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Edwin Coloma

Dedico de manera especial en primera instancia a Dios nuestro creador y a mis padres que fueron los principales cimientos para la construcción de mi vida profesional, fomentaron en mis las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan admirarlos cada día más. Asimismo, dedico a mis hermanos que son personas que me han ofrecido el amor y la calidez de una familia.

Guissela Domínguez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de la investigación científica para poder estudiar mi carrera, así como a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante cada día.

Agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de Universidad ya que, gracias al compañerismo y amistad han aportado un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi formación profesional.

Edwin Coloma

Agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de nuestro proyecto de investigación con éxito y obtener un título profesional.

Guissela Domínguez

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
DERECHOS DE AUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN...	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	x
INDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO.....	6
FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	6
MARCO REFERENCIAL	12
MARCO CONCEPTUAL	13
METODOLOGIA	16
RESULTADOS OBTENIDOS.....	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS	39
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	39
FOTOS.....	49

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1.</i> Distribución de la variable Edad Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.	24
<i>Ilustración 2.</i> Distribución de la variable tiempo de voluntariado Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.	25
<i>Ilustración 3.</i> Distribución de la variable horas mensuales de voluntariado Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.	26
<i>Ilustración 4.</i> Distribución de frecuencias del Inventario de Funciones del Voluntariado. Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.	27
<i>Ilustración 5.</i> Descripción de la distribución de frecuencias de la Escala de Compromiso Organizacional Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.	30
<i>Ilustración 6.</i> Solicitud de permiso Junta Cantonal de Daule.....	43
<i>Ilustración 7.</i> Solicitud de permiso Junta Cantonal El Triunfo	44
<i>Ilustración 8.</i> Solicitud de permiso Junta Cantonal Guayaquil	45
<i>Ilustración 9.</i> Modelo de encuesta - Inventario de Funciones del Voluntariado (primera página).....	46
<i>Ilustración 10.</i> Modelo de encuesta - Inventario de Funciones del Voluntariado (segunda página).....	47
<i>Ilustración 11.</i> Modelo de encuesta - Escala de Compromiso Organizacional	48

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Aplicación de encuestas a voluntarios - Daule.....	49
<i>Figura 2.</i> Aplicación de encuestas a voluntarios - Guayaquil	49
<i>Figura 3.</i> Aplicación de encuestas a voluntarios – El Triunfo	49
<i>Figura 4.</i> Asistencia a tutorías académicas	49
<i>Figura 5.</i> Ingreso de datos al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).....	49
<i>Figura 6.</i> Tabulación de información	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Funciones Motivacionales</i>	17
Tabla 2	<i>Valores de Confiabilidad</i>	18
Tabla 3	<i>Indicadores de la escala de compromiso organizacional</i>	19
Tabla 4	<i>Validación de la escala de compromiso organizacional</i>	19
Tabla 5	<i>Muestra</i>	20
Tabla 6	<i>Coeficiente de fiabilidad del Inventario de Funciones del Voluntariado</i>	21
Tabla 7	<i>Coeficiente de fiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	21
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias de la variable Sexo</i>	22
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias de la variable Estado Civil</i>	22
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias de la variable Situación laboral</i>	23
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias de la variable Junta Cantonal</i>	23
Tabla 12	<i>Descripción de distribución de la variable Edad</i>	24
Tabla 13	<i>Descripción de distribución de la variable Tiempo de voluntariado</i>	25
Tabla 14	<i>Descripción de distribución de la variable horas mensuales de voluntariado</i>	26
Tabla 15	<i>Distribución de frecuencias del Inventario de Funciones del Voluntariado</i>	27
Tabla 16	<i>Descripción de la distribución de los factores del inventario de funciones del voluntariado</i>	28
Tabla 17	<i>Descripción de la distribución de frecuencias de la variable Factor Conocimiento</i>	29
Tabla 18	<i>Descripción de la distribución de frecuencias de la variable Factor Estructura y Gestión</i>	29

Tabla 19 <i>Descripción de la distribución de frecuencias de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	30
Tabla 20 <i>Descripción de la distribución de las subescalas del compromiso organizacional</i>	31
Tabla 21 <i>Descripción de la distribución de frecuencias de la Subescala Compromiso Afectivo</i>	32
Tabla 22 <i>Tabla cruzada Inventario de Funciones del Voluntariado y Escala de Compromiso Organizacional</i>	32
Tabla 23 <i>Valores de correlación de Spearman del Inventario de Funciones del Voluntariado y la Escala de Compromiso Organizacional</i>	33

Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana

RESUMEN

Introducción: El voluntario realiza actividades no remuneradas en beneficio de la comunidad, de forma desinteresada sin límite de tiempo en las organizaciones no gubernamentales humanitarias. La falta de compromiso con la institución afecta al cumplimiento de las actividades de voluntariado que se relacionan con motivaciones.

Problema: Se observa el abandono y baja participación del personal voluntario en los últimos dos años. **Objetivo:** Determinar los factores motivacionales que influyen en el compromiso del voluntario en la Cruz Roja Ecuatoriana para mejorar la calidad de su participación. **Metodología:** La investigación es de tipo cuantitativo; el diseño de investigación es no experimental de tipo transversal descriptivo y correlacional; el método de recopilación de información es empírico para los cual se utilizó el inventario de funciones del voluntariado y la escala de compromiso organizacional aplicado a 80 voluntarios de las juntas cantonales de Guayaquil, El Triunfo y Daule. **Resultado:** El factor de conocimiento es el elemento motivacional con mayor porcentaje, el compromiso afectivo es el que más predomina en el personal voluntario. **Conclusiones:** Los factores motivacionales investigados están relacionados a los tipos de compromiso identificado en los voluntarios debido a que los dos instrumentos presentaron porcentajes mayoritariamente altos.

PALABRAS CLAVE: Motivación, Compromiso, Voluntariado, Cruz Roja

Motivation and its impact on the commitment of the Volunteer staff of the Ecuadorian Red Cross

ABSTRACT

Introduction: The volunteer carries out unpaid activities for the benefit of the community, in a selfless way without time limit in humanitarian non-governmental organizations. The lack of commitment to the institution affects the fulfillment of volunteer activities that are related to motivations. **Problem:** The abandonment and low participation of volunteer staff in the last two years is observed. **Objectives:** Determine the motivational factors that influence the volunteer commitment in the Ecuadorian Red Cross to improve the quality of their participation. **Methodology:** The research is quantitative; the research design is non-experimental of descriptive and correlational transversal type; The method of collecting information is empirical for which the inventory of volunteer functions and the scale of organizational commitment applied to 80 volunteers from the cantonal boards of Guayaquil, El Triunfo and Daule were used. **Result:** The knowledge factor is the motivational element with the highest percentage, the affective commitment is the most prevalent in the volunteer staff. **Conclusions:** The motivational factors investigated are related to the types of commitment identified in the volunteers because the two instruments presented mostly high percentages.

KEY WORDS: Motivation, Commitment, Volunteering, Red Cross

INTRODUCCIÓN

El voluntario realiza actividades no remuneradas en beneficio de la comunidad, de forma desinteresada sin límite de tiempo en las organizaciones no gubernamentales. El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja se encuentra en 188 países; a través de las Sociedades Nacionales brinda asistencia humanitaria y donde su labor es efectuada por el personal voluntario. En Ecuador, la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Ecuatoriana se encuentra en las 24 provincias siendo estas juntas provinciales y son el apoyo directo de sus juntas cantonales respectivamente. “A escala nacional la Cruz Roja cuenta con 7.000 colaboradores por voluntad propia” (El Telégrafo 2019, 1) cifra que está en constante cambio debido a las deserciones. El voluntario dentro de las Organizaciones No Gubernamentales Humanitarias (ONGH) es un elemento esencial en dichas organizaciones, por ello es importante su permanencia, compromiso y asistencia.

La falta de compromiso del voluntario con la institución afecta al cumplimiento de las actividades operativas o misionales ya que, al ser una entidad sin fines de lucro, su principal recurso es el personal no remunerado. “En el caso de las organizaciones no gubernamentales que funcionan con un presupuesto limitado o sin presupuesto para su proyecto, el tener personal motivado se convierte en un requisito obligatorio para su funcionamiento” (Herrera 2016, 1). El trabajo voluntario se lo realiza por varios motivos y que justamente se convierten en las motivaciones que mueven a la persona a realizar actividades sin esperar nada, lo que dentro de la Cruz Roja se denomina “espíritu de servicio”, sin embargo, existen razones por las que un individuo se une a las ONGH. Según (Hashim 2003, 1) “Los motivos por lo que la gente realiza trabajo voluntario son creencias en una causa, satisfacción personal, pasatiempo, seguir una tradición familiar, mejorar sus posibilidades de empleo, y adquirir capacidad o experiencia”.

Probablemente la dificultad de mayor magnitud que tiene Cruz Roja Ecuatoriana es comprometer a su personal voluntario para que permanezcan, participen y se identifiquen con la organización. El compromiso a corto, medio o largo plazo tal vez está relacionado con las motivaciones del voluntario que no han sido fortalecidas. Las pocas inducciones a la organización, apoyo específico para las cubrir las necesidades del voluntario pueden conllevar al desánimo y a la culminación de su actividad voluntaria. Dentro de los factores para incrementar la participación de los miembros voluntarios, es descubrir las necesidades, motivaciones, objetivos, limitaciones para fortalecer dichas variables y tener

voluntarios que se sientan parte de la institución. Cruz Roja Ecuatoriana tiene la tarea de mejorar con sistemas de gestión, supervisión y control para motivar a sus voluntarios, y asegurar que sus actividades se cumplan con total seguridad.

Cruz Roja Ecuatoriana Junta Cantonal El Triunfo, en los dos últimos años, se ha observado rotación, abandono, desinterés y baja participación del voluntariado, siendo estas características del compromiso y que están asociadas a la motivación. Al menos 3 promociones de 12 aspirantes, siendo un total de 36 interesados cumplieron los requisitos para formar parte de la entidad, sin embargo, a la actualidad, solo 6 de ellos continúan como voluntarios activos. La Junta Cantonal, a la fecha cuenta con más de 50 voluntarios activos el sistema nacional de gestión, pero de esa nómina, solo participan hasta un 25% de las actividades planificadas en el plan operativo anual POA 2019. La inasistencia del voluntario, tiene como consecuencia la eliminación del sistema a los 6 meses de inactividad. Los posibles factores que influyen en el compromiso del voluntario están asociados a la motivación que es objeto de estudio de la investigación. El análisis de párrafos anteriores, llevan al planteamiento del problema:

¿Cómo influye la motivación en el compromiso del voluntario con la Cruz Roja Ecuatoriana?

Objetivo General

Determinar los factores motivacionales que influyen en el compromiso del voluntario en la Cruz Roja Ecuatoriana para mejorar la calidad de su participación.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores motivacionales que predominan en el personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.
2. Reconocer el tipo de compromiso que prevalece en los miembros voluntarios de la Cruz Roja Ecuatoriana.
3. Correlacionar qué factores motivacionales generan compromiso en el voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.

Justificación

Las organizaciones no gubernamentales humanitarias son auxiliares de los poderes públicos y privados del Estado Ecuatoriano, y al ser el voluntario, principal recurso humano para la operatividad del movimiento, es importante investigar los aspectos que mantiene a los voluntarios dentro de la institución. El sitio web Revista Médica muestra la importancia del voluntariado; publica: “Aunque el proyecto Operación Terremoto de Cruz Roja Ecuatoriana (CRE) ha finalizado, sus voluntarios continúan brindando charlas, talleres y visitan domicilios para fortalecer a las comunidades de Esmeraldas y Manabí, afectadas por el terremoto del 16 de abril de 2016” (Redacción Médica 2019).

Ignacio Loor Vera, periodista que estuvo en las zonas afectadas por el terremoto en Manabí en abril del 2016 manifiesta “La ayuda y los voluntarios han caído a niveles mínimos. Estos son los desafíos de la solidaridad a largo plazo. A poco de un mes del desastre, las donaciones han caído a menos de la mitad y los voluntarios escasean” (Ulchur-Rota 2016). La temática de las deserciones y baja participación de los voluntarios ya se ha tratado años anteriores, a pesar que no se divulgue mucha información en la actualidad sobre este caso.

La Cruz Roja, en el 2013 cumplía 103 años, sin embargo, todavía enfrenta retos presupuestarios y de personal; la secretaría general de la organización en Ecuador, Rosa Lobo, asegura que se requiere incrementar el número de voluntarios en el país. A pesar de que existe un crecimiento, todavía faltan manos solidarias, considerando que el tiempo promedio de permanencia en la institución es de entre dos y tres años. (La Hora 2013)

La finalidad de la investigación es determinar si los factores motivacionales influyen en su compromiso como voluntarios de la Cruz Roja Ecuatoriana. La voluntad de servicio sin recibir beneficios lucrativos puede afectar al momento de decidir pertenecer y mantenerse activo en la organización, sin embargo, las personas tienen distintos intereses que no son de tipo salarial. Los incentivos sociales son otro tipo de beneficios que incrementan el nivel de interés en la actividad voluntaria. Los resultados de la investigación beneficiaran a los miembros voluntarios, las ONGH, los investigadores académicos y a los interesados en el tema, pues la indagación realizada en el proyecto de investigación permite hacer otros estudios, ampliar información a partir de los datos y resultados obtenidos.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Las motivaciones en los miembros voluntarios no deben ser consideradas iguales o similares a las motivaciones del personal rentado que labora por un total de 40 horas semanales dentro de una organización pública o privada, además de existir un contrato legal basado en el código de trabajo y leyes laborales vigentes en el país. A la fecha actual no existe un límite o máximo en horas de voluntariado descrito en el Reglamento General de la CRE, sin embargo, se considera que éstas no deberían superar las 6 horas diarias, ni las 30 horas semanales. Desde esta perspectiva, los agentes motivadores se diferencian entre el servicio voluntario y el servicio laboral.

A pesar de lo antes mencionado, en los dos ejemplos de servicios, se manejan dentro de una estructura organizacional para cumplir metas, basados en misión y visión, donde el recurso humano tiene la función principal, por lo tanto, es fundamental que dentro de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales fortalezcan o potencialicen los elementos motivadores en el compromiso del voluntario que se verán reflejado en la calidad del trabajo, tiempo de permanencia y participación activa.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

“La motivación en los seres humanos es tan cambiante y relativa, está condicionada a las necesidades que quiera el individuo suplir, en las costumbres, región y época de la historia en que se encuentre” (Osorio Marin, Arango Ruiz y Acosta Henao 2016, 25). La motivación varía de acuerdo al ambiente, pero también a la búsqueda de la satisfacción personal o laboral. Desde un estudio global de la motivación humana, existen dos tipos de motivación según (Aldana Araujo, García Moreno y Vásquez Cantón 2014):

- **Extrínseca.** - Es aquella que depende de los estímulos externos que reciba la persona. Pueden definirse como elementos de motivación extrínseca el dinero, las prestaciones laborales, beneficios e incentivos palpables, etc.
- **Intrínseca.** - Es aquella que obedece a los motivos internos e individuales de cada persona. En este tipo de motivación está relacionada con la autorrealización, la auto superación y la sensación de bienestar obtenida.

Un tercer tipo lo explica (Toscano Pozo 2015, 9), es la motivación trascendente que se “relaciona a la integración o participación de una persona a una determinada actividad; se fundamenta en el trabajo en equipo, siendo relevante la colectividad antes que la individualidad”. Este tipo de motivación se orienta a alcanzar objetivos en común, dejando de lado las diferencias individuales, y de esta forma conseguir beneficios.

“Las teorías motivacionales se pueden dividir entre aquellas de contenidos y las de proceso” (Naranjo Pereira 2009). “Las primeras estudian y consideran aspectos que pueden motivar a las personas, en tanto que las segundas estudian y tiene en cuenta el proceso de pensamiento por el cual estas se motivan” (Araya Castillo y Pedreros Gajardo 2013). Existe una motivación inicial que probablemente cambie por otros motivos que se ajusten a las necesidades o expectativas a alcanzar.

Teoría Jerarquía de las Necesidades

“Abraham Maslow postuló que la gente inicia su desarrollo con necesidades básicas (motivos) que no son perceptiblemente diferentes de la motivación animal. Conforme maduran y se satisfacen sus necesidades de orden inferior las personas desarrollan motivaciones más exclusivamente humanas” (Cloninger 2003, 445). Desde este estudio se describe las siguientes necesidades según (Monroy Antón y Sáez Rodríguez 2012):

- **Fisiológicas.** – Están asociadas a la supervivencia de sujeto como el sexo, sueño, hambre, entre otras que son básicas y que obligatoriamente deben satisfacerse.
- **Seguridad.** - Está asociada a protegerse con las amenazas o peligros y estar en constante búsqueda de estabilidad y protección dentro del contexto laboral y consigo mismo.
- **Social.** - Están relacionada con la amistad, afecto, aceptación, integración e interacción con otras personas dentro del círculo social.
- **Estima.** - Están relacionadas con el auto respeto, reconocimiento propio, auto aceptación y estima consigo mismo y con el entorno.
- **Autorrealización.** - Está relacionada con la sensación de haber cumplido con los objetivos personales, sociales o laborales, es la última necesidad que se satisface, luego de haber cumplidos con las anteriores.

Teoría Existencia, Relación y Crecimiento

“Clayton Alderfer basándose en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, crea la teoría ERG; afirma que hay tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento” (Monroy Antón y Sáez Rodríguez 2012, 6). El autor explica su clasificación de necesidades según detalla (Trechera 2008):

- **Existencia.** – Son las necesidades relacionadas con los elementos básicos para la supervivencia humana, que deben satisfacerse con obligatoriedad.
- **Relación.** – Son las necesidades relacionadas con el aspecto de las relaciones interpersonales y del sentimiento de pertenencia en grupos.
- **Crecimiento.** – Son las necesidades relacionadas con cumplimiento de las metas individuales que aportan a la realización o crecimiento personal, luego de haberse cubierto de las necesidades de existencia y relación.

Teoría dos factores

Desde este estudio, Frederick Herzberg trabaja bajo el análisis de dos factores según describe (Parra Penagos , Bayona Albarracín y Salamanca Gómez 2018):

- **Factor ergonómico.** - Son los factores higiénicos relacionados con la motivación externa, es decir representa las características del entorno o condiciones de la organización que generan insatisfacción por sí mismo en el colaborador, por ejemplo, el sistema de gestión y administración, condiciones de trabajo, remuneración, seguridad y salud ocupacional, clima y cultura organizacional.
- **Factor crecimiento.** - Son los factores motivacionales internos asociados a la satisfacción subjetiva del individuo en relación a su puesto de trabajo, por ejemplo, el reconocimiento, incentivos, alcance de logros y hasta la actividad laboral lo que se relaciona con la realización profesional.

“Estos factores higiénicos se refieren a las necesidades primarias de Maslow, necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social. Mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias, de estigma y autorrealización” (Perez 2015).

Dentro del contexto del voluntariado, en la teoría de Maslow las necesidades que pueden llegar a cumplirse son seguridad, sociales, estima y autorrealización porque están

direccionados a los motivos por el que ingresan y se mantienen los voluntarios en la Cruz Roja Ecuatoriana. De la misma manera la Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento hace hincapié sobre que un voluntario puede ingresar por diversas motivaciones una de ellas es el mantener sus relaciones interpersonales activas, y el cumplir los objetivos que se ha planteado para llegar a una satisfacción personal. En la teoría de los dos factores de Herzberg se encuentra los factores motivacionales por lo que probablemente los voluntarios siguen siendo parte del Cruz Roja como el reconocimiento y actividades del voluntariado, pero así mismo se encuentra los factores por lo que ellos podrían abandonar la institución, las malas relaciones entre compañeros, la infraestructura de la organización, la escasa gestión y liderazgo.

Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntario

(Clary y Snyder 1991) realizan investigaciones y desarrollan su teoría motivacional desde el ámbito del voluntariado. Estos autores especifican y utilizan el término función como sinónimo y para referirse a la palabra motivación, de tal forma que se cree que el factor motivacional de los individuos se mide y se representa en base a su función dentro de la actividad voluntaria. Por ejemplo, “distintas personas pueden involucrarse en una misma actividad por motivos distintos, que pueden cumplir funciones psicológicas, personales y sociales muy diversas, y estos motivos en una misma persona puede cambiar a lo largo del desarrollo de esa actividad” (Chacon Fuertes y Vecina Jimenez 1999, 33). En el caso del voluntario, su motivo para ingresar a la institución puede ser trabajar con adultos mayores, sin embargo, durante su estadía descubre la oportunidad de mejorar su currículum, el mismo que se transforma en su motivo actual; de tal forma el pertenecer en la organización dependerá de actividades que lo lleven a mejorar su experiencia pre profesional.

“Tomando la teoría funcional de las motivaciones del voluntariado a través de seis estudios que se realizaron, se construyeron y validaron el inventario de funciones del voluntariado, estableciéndolo como un instrumento que mide e identifica seis tipos de motivaciones” (Bojorquez Santiago 2017). Se describe los 6 factores motivacionales traducida al español por (Dávila 2002):

- **Protección.** - El motivo se concentra en defender la identidad propia del sujeto conocida como el yo, de aspectos negativos subjetivos e inconscientes, utilizando

mecanismos de ajustes, entre ellas la actividad voluntaria, para evitar inestabilidad psíquica.

- **Valores.** - La motivación se da por la personalidad, ideales o valores humanos con las que se identifica el voluntario que conllevan a realizar la labor humanitaria, de tal forma que refuerce dichos comportamientos altruista o creencias asociadas, por ejemplo, una orientación religiosa.
- **Mejora del currículo.** - Se refiere a incorporar beneficios en cuanto al mejoramiento de la experiencia pre profesional, es decir el motivo se inclina a la formación continua y así, hacer atractivo para el reclutador, el contenido de la hoja de vida.
- **Relaciones Sociales.** - El voluntario busca establecer nuevas interacciones sociales, así como cubrir necesidad básica del ser humano de pertenecer a un medio o grupo, con el motivo de conocer nuevas personas y generar lazos de amistad u otro tipo de relación.
- **Conocimiento.** - El objetivo de esta función es adquirir nuevos conocimientos, a su vez, desarrollar o potencializar conocimientos previos que no necesariamente esté relacionada con mejorar la experiencia profesional, es decir el motivo es aprender actividades u oficios diferentes a lo ya conocido por el voluntario como también perfeccionar competencias.
- **Mejora del estado de ánimo.** - El motivo se sitúa en contrarrestar el estado emocional negativo del voluntario que está pasando por un proceso de cambios emocionales que afecta su salud mental. Se busca una oportunidad de mejorar la autoestima relacionado con el aprecio, aceptación o consideración consigo mismo.

Teoría Compromiso Organizacional

“Meyer y Allen en 1997 define el compromiso organizacional como un estado psicológico que se relaciona, entre algunas características, con la decisión de mantenerse siendo miembros de la organización y el tipo de relación con la empresa” (Blanco y Castro 2011, 220). El compromiso en el ámbito laboral se interpreta como la alta identificación e involucramiento del colaborador con la empresa. Una persona comprometida se siente parte de la organización y no excluida, tanto así que, a extremos, este sujeto velaría por

el bienestar y los intereses de la empresa asumiendo que también se estaría o no beneficiando.

Tomando como referencia los estudios de estos autores, se contextualiza 3 subescalas, dimensiones o tipos de compromiso, tal como lo cita (Loli Pineda 2007, 31) :

- **Afectivo.** - Es la unión afectiva que los individuos establecen con la institución como efecto de haber conseguido lo requerido, desde el campo psicológico, el sujeto se siente feliz de ser parte de la organización sin existir obligatoriedad de por medio.
- **Continuidad.** - Es la reflexión que se hace el sujeto en cuanto al valor del tiempo que ha dedicado a la institución, en decir, el individuo evalúa las consecuencias de la deserción de su posición y cómo esto afectaría en el plano laboral, social y personal convirtiendo así en una necesidad.
- **Normativo.** - Es la necesidad ética de cumplir con la institución debido a los favores o ayudas recibidas, en otras palabras, se asimila a un agradecimiento que el individuo lo asimila como una deuda que iría en contra de sus valores morales en caso de no aplicar la reciprocidad.

Analizando los tipos de compromiso se puede ejemplificar que un colaborador podría sentir un fuerte vínculo emocional y necesidad de mantenerse en la empresa, pero poco compromiso normativo de hacerlo ya que esta institución no ha suplido adecuadamente las necesidades que este ha requerido; otro colaborador, puede sentir poco compromiso afectivo, un compromiso de continuidad moderada, y una necesidad normativa fuerte; y así sucesivamente; lo interesante es observar como estos tres tipos de compromiso fluctúan e interaccionan en el trabajador definiendo describiendo así su comportamiento y poder asociarlos y estudiarlos con los aspectos de la motivación. (Hurtado 2017)

El compromiso organizacional, como teoría, se enfoca en el ámbito laboral, haciendo énfasis en el personal remunerado y caracterizándolos como empleados, sin embargo, también es utilizada desde el contexto del voluntariado por sus componentes de afectividad, continuidad y normativo. Desde el compromiso afectivo, se interpreta que el voluntario al cumplir sus necesidades que se representan en sus motivos, se fortalece las relaciones con la institución. Desde el compromiso de continuidad, se entiende que el voluntario reflexiona las posibles consecuencias al dejar la organización, por ejemplo,

aprendizaje, relaciones sociales, experiencias, entre otras. Desde el compromiso normativo, el voluntario siente la obligación moral de pertenecer en la institución, por ejemplo, un fuerte agradecimiento por beneficios obtenidos que se ajustan a las creencias de lealtad.

MARCO REFERENCIAL

En el 2004 se realizó una investigación en la fundación hogar de cristo en la ciudad de Chile, y participaron 100 voluntarios, se utilizaron la escala de satisfacción voluntaria creada por Spector en 1997 y el Inventario de Funciones del Voluntario de (Clary, Ridge, y otros 1998). Los resultados demostraron que los voluntarios que se mantienen en la institución tienen motivaciones orientadas a los valores y autoestima y que el grado de satisfacción no está relacionado con los motivos de ingreso y esto fuera un rol determinante en la permanencia del voluntario. En el 2017 participaron 143 voluntarios, entre ellos voluntarios de la cruz roja mexicana encontrando que el motivador más importante es el factor de carrera/mejora de currículum. (Bojorquez Santiago 2017, 27)

En el 2011 se aplicó a 173 voluntarios en la tercera integración nacional de voluntarios en Colombia y se identificó una puntuación alta en los factores de protección, carrera, social y conocimiento (García 2012). En el 2007 se aplicó a 188 personas de ambos sexos con edades comprendidas entre 16 y 58 años que realizaban trabajo voluntario socio asistencial en la Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Simón Bolívar, Universidad Central de Venezuela y la Universidad Metropolitana. Se encontró que los factores del estado de ánimo y defensa de yo obtuvieron un promedio de nivel medio alto de motivación con la media de 43,96. (Gonzalez Rodriguez y Landaeta Ortega 2007)

Los siguientes estudios se utilizó la adaptación de la escala de compromiso organizacional de (Arciniega y Gonzales 2006)”:

En 2016 se aplicó a una muestra de 60 sujetos seleccionados por consenso tres pequeñas empresas de la industria metal-mecánica de Monclova, Coahuila para identificar los factores de mayor relevancia del compromiso organizacional. Los resultados obtenidos mostraron que la dimensión de compromiso afectivo tubo un puntaje alto significativo seguido del Normativo y de Continuidad. (Peña Cárdenas , y otros 2016).

En 2007 se aplicó en una muestra de 72 de un total de 270 trabajadores no docentes de una Universidad Pública en Perú, el 26,5% seleccionados al azar. Los resultados mostraron que la mayoría de ellos tiene un compromiso organizacional y las variables sociodemográficas. El instrumento fue adaptado por (Loli Pineda 2007).

MARCO CONCEPTUAL

Motivación

La motivación es parte de los procesos volitivos del ser humano por lo que nace el deseo inherente de alcanzar una meta ya sea a nivel personal o laboral, es decir el encontrarse motivado significa direccionar acciones para cumplir con los objetivos deseados. “Las motivaciones del voluntariado son muy diversas aunque, contrariamente a lo que sucede con el equipo remunerado, no existe ningún tipo de motivación de carácter económico” (Valls, y otros 2009, 99). “Las motivaciones del voluntariado no son únicas ni exclusivas de cada persona, como tampoco universales. Cada individuo puede tener unos incentivos distintos a los demás” (Soler Javaloy 2014, 86). (Hashim 2003, 5) Considera que “hay varios factores que afecta la motivación de los voluntarios como el ambiente de trabajo, necesidades personales y reconocimiento” En el voluntario, los factores motivacionales no están relacionado con un bienestar económico, más bien se pretende satisfacer algo que necesita.

Compromiso

“El compromiso es un constructo que hace referencia a la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa” (Toro Álvarez 1998, 334). “Es posible pensar que el compromiso individual acarrea ciertas consecuencias tanto favorables como desfavorables para las organizaciones. En el primer punto se esperaría una intención de permanencia, es decir, continuar manteniendo los nexos con la organización” (Arias, y otros 2003, 17). El compromiso dependerá de las características psicológicas de cada colaborador, sin embargo, estas pueden modificarse a lo largo de la experiencia profesional, adquiriendo o deshaciendo comportamientos no acordes con las exigencias de la organización, por lo tanto, cada ser humano es distinto al igual que su grado de involucramiento.

Al referirse al compromiso organizacional en el ámbito de voluntariado se asemeja mucho al contexto laboral encontrándose la identificación, participación, integración y permanencia del miembro voluntario con la institución humanitaria, claro está que aquí no hay una remuneración monetaria de por medio. Los medios para conseguir los niveles deseados de compromiso varían y esto también estará relacionado con el tipo de organización para la cual se presta el servicio de voluntariado.

Voluntariado

“El voluntariado existe en todas las sociedades del mundo, los principios que lo inspiran son comunes y universales: un deseo de contribuir al bien común, libremente y con espíritu de solidaridad, sin esperar a cambio ninguna recompensa material” (Leigh, y otros 2011, iv). “Según el programa de voluntarios de las Naciones Unidas para el desarrollo UNDP, cada año se selecciona a 8000 personas de 160 países, entre hombres y mujeres, para realizar tareas de voluntariado” (Encalada 2018). En cuanto al personal, en Ecuador, en la provincia de Pichincha se cuenta con 800 voluntarios y a escala nacional hay un poco más de aproximadamente 7000 colaboradores por voluntad propia (El Telégrafo 2019).

El Reglamento General aprobado por el Directorio Nacional de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Ecuatoriana (2016, 2) en su artículo 4 define: “Son miembros voluntarios las personas naturales que colaboran de modo voluntario y periódico en las actividades que realiza la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Ecuatoriana, a través de las actividades determinadas en el Estatuto y/o actividades administrativas no remuneradas”. Al igual como en cualquier empresa, los voluntarios se rigen a sanciones disciplinarios, reglamentos, derechos y deberes que deben acatar.

Cruz Roja Ecuatoriana

La organización humanitaria de cruz roja se encuentra en la mayoría de los países del mundo, prestando servicio de voluntariado a las personas más necesitadas y vulnerables; esta actividad misional se hace sin fines de lucro, además de orientarse bajo principios de imparcialidad y neutralidad, solo por nombrar algunos. Cruz Roja Ecuatoriana trabaja desde 1910 y se encuentra en las 24 provincias del país; con el apoyo de sus voluntarios, realiza labores como (El Telégrafo 2019)

Cuidado ambiental, apoyo psicosocial, gestión de riesgo, doctrina y derecho internacional humanitario, salud en emergencias, prevención del uso indebido de drogas, restablecimiento del contacto entre familiares, cultura de paz, derechos y movilidad humana, promoción y prevención en salud, sexualidad, medios de vida, donación voluntaria de sangre, atención pre hospitalaria, búsqueda y rescate.

Además, Cruz Roja Ecuatoriana es una institución que apoya a otras organizaciones públicas y privados, es por eso que es el movimiento voluntario con mayor participación, renombramiento y reconocimiento dentro del país. El Presidente de la Republica Lenin Moreno por conmemorarse 109 años de vida institucional destaca (El Telégrafo 2019)

La gratitud del pueblo ecuatoriano en este día a tan noble institución que realiza una bella y necesaria tarea como es aliviar el sufrimiento, el dolor y salvar vidas. En tiempos de guerra o de paz ahí está siempre lista para atendernos.

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

La metodología de investigación es cuantitativa ya que se realiza la medición de las variables de motivación y compromiso, que son caracterizados como factores psicosociales en el contexto del voluntariado en las organizaciones no gubernamentales humanitarias, en este caso Cruz Roja Ecuatoriana. El tipo de investigación seleccionado de acuerdo al método de investigación cuantitativo es de tipo descriptivo y correlacional.

La investigación descriptiva permite detallar fundamentos teóricos de las variables motivación y compromiso sometidas a análisis en la investigación, sustentada por teorías, investigaciones realizadas, conceptos, información obtenida de base de datos como Scopus, Dialnet, Redalyc, Scielo, Tesis de grado y pregrado, entre otras fuentes. La investigación correlacional proporciona una búsqueda de relación entre motivación y compromiso en el personal voluntario. Para conocer el grado de influencia entre las dos variables, se utiliza dos instrumentos de evaluación una por cada variable.

Desde el enfoque cuantitativo, la investigación se enmarca con un diseño no experimental porque no se van a manipular las variables para obtener un resultado deseado. El procedimiento investigativo se hace dentro del contexto del voluntariado, de tal manera se busca conservar la transparencia en el proceso y que no afecte a los resultados finales.

El diseño no experimental es de tipo transversal porque la recolección de datos se lo realiza en una fecha y horario determinada, al personal de voluntarios, sin opción a una segunda aplicación de encuestas. Para la investigación se procede con un diseño transversal descriptivo porque permite indagar la incidencia de los factores motivacionales en el compromiso del voluntario en la organización. De igual forma, se utiliza un diseño transversal correlacional porque otorga la opción de relacionar las variables para identificar si existen relaciones causales.

Método

La investigación utiliza un método empírico debido que se realiza un análisis estadístico de la información obtenida mediante la aplicación de dos encuestas, una por cada variable. Los instrumentos de evaluación utilizados son:

Inventario de Funciones del Voluntariado

Este instrumento fue elaborado por (Clary, Ridge, y otros 1998), ellos utilizan un enfoque funcionalista, examinando los motivos funcionales que tienen los individuos para ser voluntarios, basándose en la teoría funcional de las motivaciones del voluntario. El inventario está compuesto por 6 factores o subescalas y cada factor tiene cinco preguntas. En total son 30 preguntas que responden con la escala de Likert que va del número uno que equivale a *totalmente en desacuerdo*, número dos que equivale a *muy en desacuerdo*, número tres que equivale a *desacuerdo*, número cuatro que equivale a *ni en desacuerdo ni de acuerdo*, número cinco que equivale a *de acuerdo*, número seis que equivale a *muy de acuerdo* y número siete que equivale a *totalmente de acuerdo*.

Tabla 1

Funciones Motivacionales

Factores	Indicadores
Protección/defensa del yo	Una forma de proteger al ego de las dificultades de la vida.
Valores	Una forma de expresar unos valores altruistas y humanitarios.
Carrera/mejora del currículum	Una forma de mejorar el prospecto de la carrera profesional.
Sociales	Una forma de desarrollar y fortalecer los lazos sociales.
Conocimiento	Una forma de adquirir conocimientos, destrezas y habilidades.
Mejora del estado animo	Una forma de ayudar al ego a crecer y desarrollarse.

Fuente: (Clary, Ridge, y otros 1998) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

(Dávila de León y Chacón Fuentes 2005) Tradujeron y adaptaron la escala original de (Clary, Ridge, y otros 1998) a una muestra de voluntarios españoles, administrando la versión en español a 395 voluntarios de 49 organizaciones diferentes, los cuales realizaban acción voluntaria en áreas formativas, asistenciales, gestión, administración,

protección ambiental y defensa medioambiental. El 61.5% eran mujeres y el 37.7% eran hombres con edades comprendidas entre los 15 y 82 años. (Gonzalez Rodriguez y Landaeta Ortega 2007) El coeficiente de confiabilidad muestra los siguientes resultados:

Tabla 2
Valores de Confiabilidad

Factor	Ítems	Confiabilidad (Alpha de Cronbach)
Funciones del voluntariado	30	0,90
Defensa de yo	9,7,11,20,24	0,73
Valores	3,8,16,19,22	0,60
Mejora del currículo	1,10,15,21,28	0,92
Relaciones sociales	2,4,6,17,23	0,78
Conocimiento	12,14,18,25,30	0,77
Mejora del estado de ánimo	5,13,26,27,19	0,75

Fuente (Dávila de León y Chacon Fuertes 2005) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

En la adaptación del inventario de funciones del voluntario realizado por (Dávila de León y Chacon Fuertes 2005) se agrega un séptimo factor denominado Estructura, Gestión y Liderazgo, se basa en las ideas de (C. Dávila de León 2008) que trata sobre los causas de abandono del voluntario en las organizaciones. Este factor está constituido por 9 preguntas que tiene como fin identificar si la organización en cuanto a sus directivos, estructura, funcionamiento y gestión influyen en el compromiso de los voluntarios convirtiéndose en un factor motivacional negativo.

Escala de compromiso organizacional

La escala original es de los autores (Meyer y Allen 1997) y para la investigación se utiliza la adaptación de (Arciniega y Gonzales 2006). Está compuesta por 3 subescalas, el compromiso afectivo tiene 7 ítems, el compromiso de continuidad tiene 5 ítems y el compromiso normativo tiene 6 ítems, conformando un total de 18 preguntas que se responden con una escala de Likert de 5 opciones que va desde el número uno equivalente a *totalmente en desacuerdo*, número dos equivalente a *muy en desacuerdo*, número tres equivalente a *desacuerdo*, número cuatro equivalente a *ni en desacuerdo ni de acuerdo*, número cinco equivalente a *de acuerdo*, número seis equivalente a *muy de acuerdo*, y número siete equivalente a *totalmente de acuerdo* (Montoya 2014, 14).

Tabla 3*Indicadores de la escala de compromiso organizacional*

Subescalas	Indicadores
Compromiso afectivo	Se refiere al apego emocional, a la identificación e involucramiento del empleado con la organización y el sentido de pertenencia con la misma.
Compromiso de continuidad	Se refiere a un conocimiento de los costos o pérdidas asociados si se separan de la organización.
Compromiso normativo	Refleja un sentimiento de obligación para continuar con el empleo.

Fuente tomada de (Martinez Taboas 2002, 186) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

El instrumento utilizado para la investigación es validado por el trabajo de (Montoya 2014) quien presenta los siguientes resultados:

Tabla 4*Validación de la escala de compromiso organizacional*

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Número de elementos
Compromiso organizacional	0,916	0,925	18
Compromiso afectivo	0,889	0,897	7
Compromiso de continuidad	0,774	0,774	5
Compromiso normativo	0,812	0,827	6

Fuente: (Montoya 2014) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Para la investigación se hicieron algunas modificaciones a la Escala de Compromiso Organizacional de (Meyer y Allen 1997) de la adaptación de (Arciniega y Gonzales 2006) debido a su enfoque al personal remunerado y reemplazando los términos “empresa” o “compañía” por el nombre de Cruz Roja Ecuatoriana. El motivo es evitar confusiones en el personal voluntario y fallos en las tabulaciones de los resultados. Con los cambios realizados, la escala disminuye a solo 14 preguntas y se retiraron las cuestiones que hacían alusión a las palabras salario, sueldo, empleo o desempleo.

POBLACION Y MUESTRA

Población: La población de estudio constituye un total de 300 voluntarios de la Cruz Roja Ecuatoriana, distribuidos 50 voluntarios de la Junta Cantonal El Triunfo, 50 voluntarios de la Junta Cantonal de Daule, y 200 voluntarios de la Junta Cantonal de Guayaquil.

Muestra: El tipo de muestra es no probabilístico consecutivo porque se selecciona a los voluntarios disponibles que asisten a la fecha y hora indicada para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

En la siguiente tabla demostraremos en breve resumen el tipo de muestra e instrumento a utilizar:

Tabla 5
Muestra

Grupo	Tamaño Grupo(N)	Tamaño Muestra (n)	Tipo Muestreo	Método Técnica
Voluntarios	300	80	Consecutivo	Encuesta

Fuente: Elaborado por los autores del trabajo de grado.

Hipótesis

- El compromiso de los voluntarios en la Cruz Roja Ecuatoriana en el año 2019 es bajo.
- A mayor motivación, mayor compromiso.
- La falta de motivación influye en el compromiso.

Variable Dependiente e Independiente

Variable independiente: motivación

Variable dependiente: compromiso

Preguntas Científicas

- ¿Qué factores motivacionales generan el compromiso del personal voluntario?
- ¿Cuáles son los elementos motivacionales que predominan en el voluntario de la cruz roja ecuatoriana?
- ¿Qué efecto tiene la motivación en el compromiso del voluntario de la cruz roja ecuatoriana?

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

Análisis de fiabilidad

De acuerdo al análisis de consistencia interna, se determina que el Inventario de Funciones de Voluntariado adaptado y compuesto por 39 preguntas, aplicado a una muestra de 80 voluntarios/as, presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,943 por consiguiente se garantiza la alta fiabilidad del instrumento, considerando que los valores máximos permitidos son aproximados a 1.

Tabla 6
Coeficiente de fiabilidad del Inventario de Funciones del Voluntariado

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,948	39

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Asimismo, el análisis de consistencia interna, determina que la escala de compromiso organizacional adaptado y compuesto por 14 preguntas, aplicado a una muestra de 80 voluntarios/as, detalla un alto coeficiente de fiabilidad de ,899 por lo que se garantiza alta fiabilidad del instrumento, considerando que los valores máximos permitidos son aproximados a 1.

Tabla 7
Coeficiente de fiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,910	14

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis estadístico de datos sociodemográficos

Sexo

De una muestra de 80 voluntarios, se aplicó un análisis descriptivo de frecuencia, los valores obtenidos indican que 54 participantes son mujeres equivalentes a un 67,5 %, y 26 participantes son hombres que representa un 32,5 % de la muestra. Se concluye que hubo mayor participación de voluntarios del sexo mujer.

Tabla 8
Distribución de frecuencias de la variable Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	26	32,5	32,5	32,5
	Mujer	54	67,5	67,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Estado civil

De una muestra de 80 participantes, se aplicó un análisis descriptivo de frecuencia, los valores obtenidos indican que 72 participantes son solteros/as equivalente al 90 %, 5 participantes son casados/as que representa el 6,3 %, y 3 participantes son divorciados/as equivalente al 3,8 % de la muestra. Se determina que el estado civil con mayor frecuencia es soltero/as.

Tabla 9
Distribución de frecuencias de la variable Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero/a	72	90,0	90,0	90,0
	Casado/a	5	6,3	6,3	96,3
	Divorciado/a	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Situación laboral

De una muestra de 80 voluntarios se aplicó un análisis descriptivo de frecuencia, los valores obtenidos indican que 56 participantes se encuentran desempleados que representa el 70 %, 15 participantes están laborando equivalente al 18,8 %, 6 participantes se dedican al emprendimiento con un negocio propio que representa el 7,5 % y 3

participantes realizan otra ocupación que equivale al 3,8 % de la muestra. Se identifica que la situación laboral de desempleado representa la mayor frecuencia.

Tabla 10
Distribución de frecuencias de la variable Situación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desempleado/a	56	70,0	70,0	70,0
	Empleado/a	15	18,8	18,8	88,8
	Negocio propio	6	7,5	7,5	96,3
	Otra ocupación	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Junta Cantonal

De una muestra de 80 participantes se aplicó un análisis descriptivo de frecuencia, los valores obtenidos indican que 34 voluntarios pertenecen a la junta de Guayaquil que representa el 42,5 %, 38 voluntarios pertenecen a la junta cantonal de El Triunfo que equivale al 47,5 %, y 8 voluntarios pertenecen a la junta cantonal de Daule equivalente al 10 % de la muestra. Se identifica que el mayor número de encuestados fueron los voluntarios de la junta cantonal de El Triunfo.

Tabla 11
Distribución de frecuencias de la variable Junta Cantonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Guayaquil	34	42,5	42,5	42,5
	El Triunfo	38	47,5	47,5	90,0
	Daule	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Edad

De una muestra de 80 participantes, se observa que la edad promedio es de 26,30 años con desviación típica de 9,739 años, por lo tanto, los voluntarios/as tienen edades comprendidas entre los 16,561 y 36,039 años. El valor de coeficiente de asimetría obtenido es de 2,181 entonces la curva tiene asimetría hacia la derecha teniendo como referencia la media. Asimismo, el coeficiente de curtosis obtenido es de 5,441 lo que

representa una distribución leptocúrtica, es decir se observa la curva elevada debido a una mayor concentración de valores.

Tabla 12
Descripción de distribución de la variable *Edad*

	N	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis		
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Desv. Error	
Edad	80	26,30	9,739	2,181	,269	5,441	,532
N válido (por lista)	80						

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

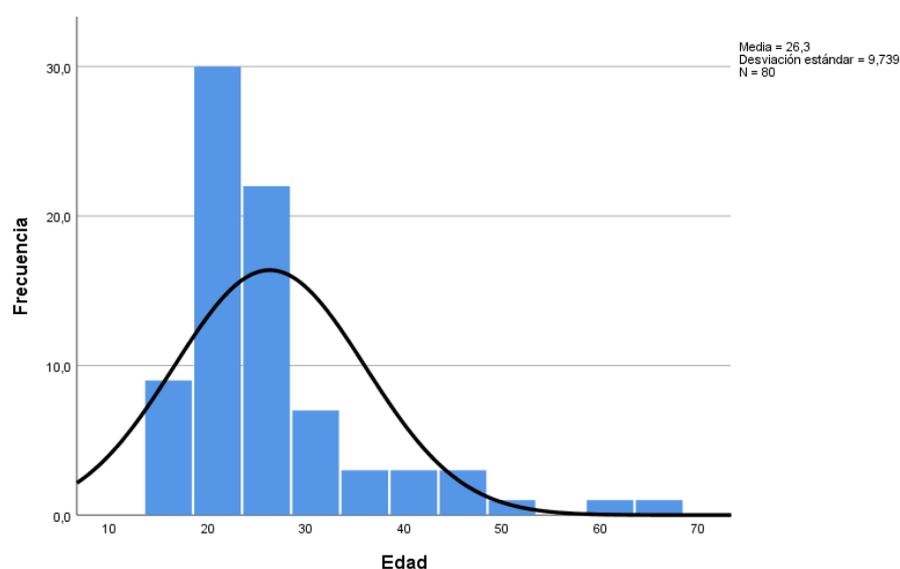


Ilustración 1. Distribución de la variable *Edad*

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Tiempo de voluntariado

De una muestra de 80 participantes, se observa que el tiempo de voluntariado promedio es de 25, 45 meses con una desviación estándar de 56,063 meses, de modo que los voluntarios/as han permanecido en la institución entre tiempos de 30, 613 a 81,513 meses que equivalen aproximadamente entre 1 a 6 años. El valor de coeficiente de asimetría obtenido es de 5,054 es decir, la curva tiene asimetría hacia la derecha teniendo como referencia la media. Además, el coeficiente de curtosis obtenido es de 27,341 lo que

representa una distribución leptocúrtica, es decir se observa la curva elevada debido a una mayor concentración de valores.

Tabla 13
Descripción de distribución de la variable *Tiempo de voluntariado*

	N	Media	Desv.	Asimetría	Curtosis		
		Desviación					
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Tiempo de voluntariado	80	25,45	56,063	5,054	,269	27,341	,532
N válido (por lista)	80						

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

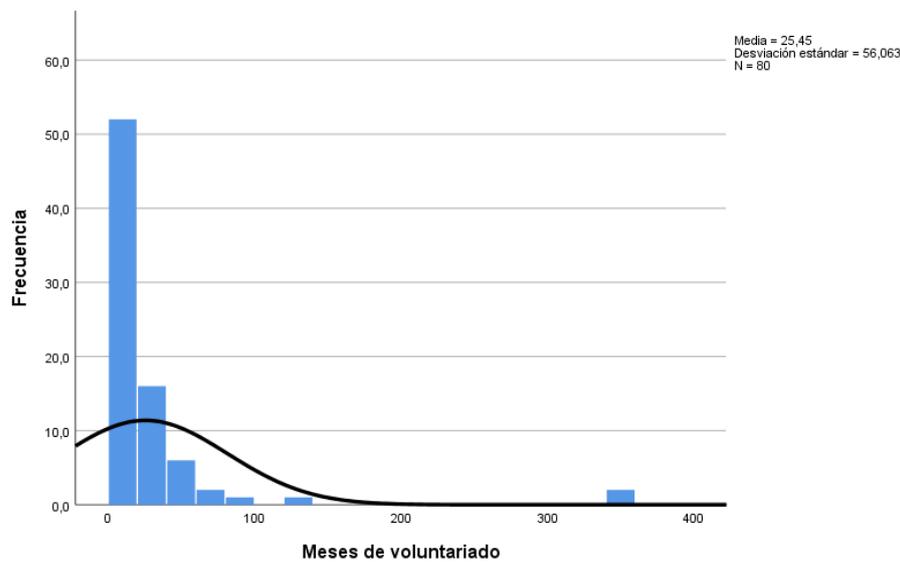


Ilustración 2. Distribución de la variable tiempo de voluntariado

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Horas mensuales de voluntariado

De una muestra de 80 participantes, se observa que el número aproximado de actividad voluntaria al mes promedio es de 17,88 horas con una desviación estándar de 19,876 horas por consiguiente los voluntarios/as realizan mensualmente entre -1,996 y 37,756 horas de voluntariado. El valor de coeficiente de asimetría obtenido es de 2,449 de modo que la curva presenta asimetría hacia la derecha teniendo como referencia la media. Asimismo, el coeficiente de curtosis obtenido es de 5,071 lo que representa una distribución

leptocúrtica, es decir se observa la curva elevada debido a una mayor concentración de valores.

Tabla 14

Descripción de distribución de la variable horas mensuales de voluntariado

	N	Media	Desv.	Asimetría	Curtosis	
	Desviación					
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Desv. Error
Horas mensuales de voluntariado	80	17,88	19,876	2,449	,269	5,071
N válido (por lista)	80					

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

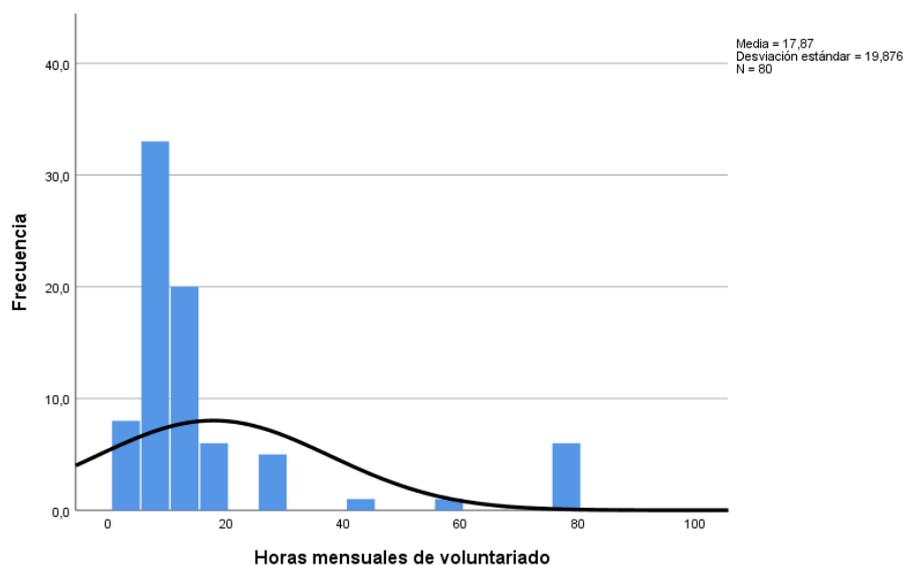


Ilustración 3. Distribución de la variable horas mensuales de voluntariado

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis estadístico del inventario de funciones del voluntariado

De una muestra de 80 voluntarios se aplicó un análisis descriptivo de frecuencias, los valores obtenidos indican que 38 participantes están de acuerdo que representa el 47,5 %, 33 participantes están muy de acuerdo equivalente al 41,3 %, 5 participantes están ni en desacuerdo ni de acuerdo que representa el 6,3 %, 3 participantes están totalmente de acuerdo que equivale al 3,8 % y 1 participante está en desacuerdo equivalente al 1,3 %

de la muestra. Se identifica el mayor número de voluntarios/as están de acuerdo con los factores motivaciones descrito en el instrumento.

Tabla 15
Distribución de frecuencias del Inventario de Funciones del Voluntariado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	6,3	6,3	7,5
	De acuerdo	38	47,5	47,5	55,0
	Muy de acuerdo	33	41,3	41,3	96,3
	Totalmente de acuerdo	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

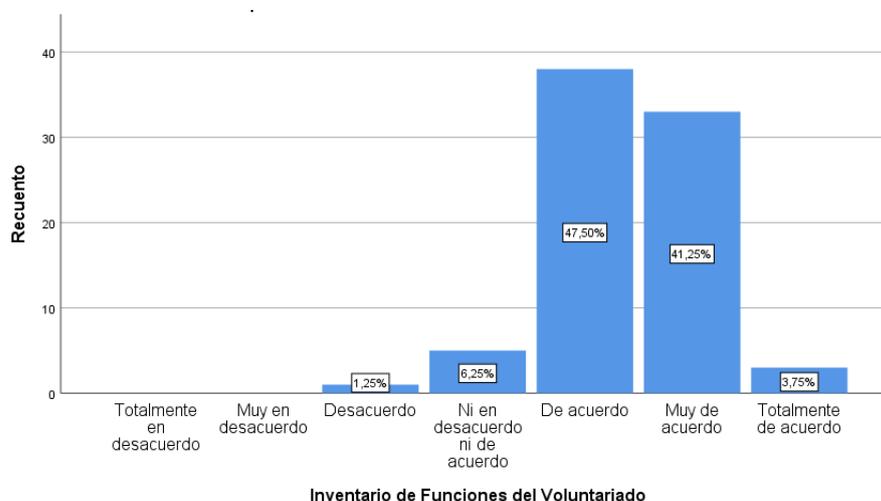


Ilustración 4. Distribución de frecuencias del Inventario de Funciones del Voluntariado. Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis estadístico de factores del inventario de funciones del voluntariado

De una muestra 80 participantes se observa que el factor conocimiento tiene una media de 5,85 equivalente a la categoría muy de acuerdo, el factor de estructura y gestión presenta un promedio de 5,78 equivalente a muy de acuerdo, el factor de valores tiene una media de 5,60 equivalente a muy de acuerdo, el factor mejora del estado de ánimo presenta un promedio de 5,46 equivalente a la categoría de acuerdo, el factor relaciones sociales tiene una media de 5,31 equivalente a de acuerdo, el factor mejora del currículo presenta un promedio de 5,03 equivalente a de acuerdo y el factor de protección tiene una

media de 4,56 equivalente a de acuerdo. Se observa que todos los factores presentan niveles altos con las categorías de acuerdo (5) y muy de acuerdo (6), sin embargo, los factores conocimiento, estructura y gestión predominan como elementos motivacionales de los voluntarios/as de la Cruz Roja Ecuatoriana.

Tabla 16

Descripción de la distribución de los factores del inventario de funciones del voluntariado

	N	Media	Desv. Desviación
Factor Conocimiento	80	5,85	,813
Factor Estructura y Gestión	80	5,78	,811
Factor Valores	80	5,60	,805
Factor Mejora del Estado de Animo	80	5,46	,913
Factor Relaciones Sociales	80	5,31	,836
Factor Mejora del Currículo	80	5,03	1,113
Factor Protección /Defensa del yo	80	4,56	,953
N válido (por lista)	80		

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis del Factor Conocimiento

De una muestra de 80 voluntarios se observa que 32 participantes calificaron la categoría muy de acuerdo que representa el 40 %, 27 participantes seleccionaron de acuerdo equivalente al 33,8 % asimismo 19 participantes seleccionaron totalmente de acuerdo que representa el 23,8 % y solo 2 participantes calificaron la opción ni en desacuerdo ni de acuerdo que equivale el 2,5 %. En efecto, el factor conocimiento tiene la calificación más alta sobre los demás factores, de modo que se determina que en la mayoría del personal voluntario existe la necesidad de adquirir nuevos conocimientos mediante la capacitación continua que ofrece la institución y permitan potencializar talentos, capacidades, habilidades y destrezas de cada uno de los interesados.

Tabla 17*Descripción de la distribución de frecuencias de la variable Factor Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	27	33,8	33,8	36,3
	Muy de acuerdo	32	40,0	40,0	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis del Factor Estructura y Gestión

De una muestra de 80 voluntarios se observa que 38 participantes seleccionaron la categoría muy de acuerdo que representa el 47,5 %, 25 participantes calificaron la opción de acuerdo equivalente al 31,3%, 14 participantes están totalmente de acuerdo representando el 17,5 %, 2 participantes están ni en desacuerdo ni de acuerdo equivalente al 2,5 % y solo 1 participante selecciono la opción desacuerdo que equivale al 1,3 %. En definitiva, el factor estructura y gestión, es el segundo factor con más alto porcentaje por consiguiente la mayoría del personal voluntario están muy de acuerdo con la gestión de voluntariado, el estilo de liderazgo de los responsables de la institución, el clima o ambiente de trabajo, sistema de incentivos y las condiciones de infraestructura que brinda seguridad para el cumplimiento de las actividades voluntarias.

Tabla 18*Descripción de la distribución de frecuencias de la variable Factor Estructura y Gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	2,5	2,5	3,8
	De acuerdo	25	31,3	31,3	35,0
	Muy de acuerdo	38	47,5	47,5	82,5
	Totalmente de acuerdo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis estadístico escala de compromiso organizacional

De una muestra de 80 voluntarios se observa que 31 participantes están de acuerdo que representa el 38,8 %, 28 participantes respondieron la opción muy de acuerdo equivalente al 35 %, 10 participantes seleccionaron la opción totalmente de acuerdo que representa el 12,5 %, 9 participantes están ni en desacuerdo ni de acuerdo que equivale al 11,3 % y solo 2 participantes están en desacuerdo que representa el 2,5 %. Se identifica que el mayor número de voluntarios/as encuestados se encuentra de acuerdo con las afirmaciones descritas en el instrumento.

Tabla 19

Descripción de la distribución de frecuencias de la Escala de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	9	11,3	11,3	13,8
	De acuerdo	31	38,8	38,8	52,5
	Muy de acuerdo	28	35,0	35,0	87,5
	Totalmente de acuerdo	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

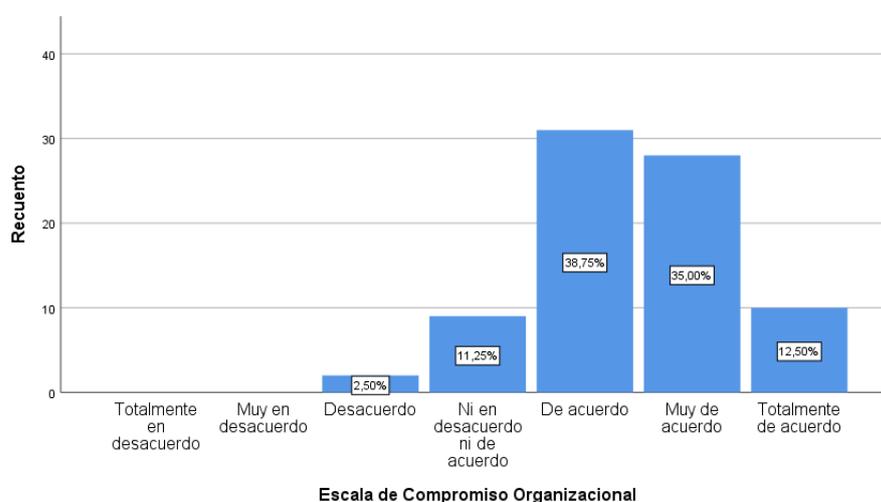


Ilustración 5. Descripción de la distribución de frecuencias de la Escala de Compromiso Organizacional
Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis estadístico de las subescalas del compromiso organizacional

De una muestra de 80 voluntarios se observa que la subescala compromiso afectivo presenta una media de 5,65 que representa la categoría muy de acuerdo, la subescala compromiso normativo arroja una media de 5,28 que equivale a la categoría de acuerdo, y la subescala compromiso de continuidad muestra una media de 5,23 que representa la categoría de acuerdo. En efecto, todas las subescala representan niveles altos en las categorías de acuerdo (5) y muy de acuerdo (6), sin embargo, destaca y predomina el compromiso afectivo en la mayoría de los voluntarios/as de la Cruz Roja Ecuatoriana.

Tabla 20

Descripción de la distribución de las subescalas del compromiso organizacional

	N	Media	Desv. Desviación
Subescala Compromiso Afectivo	80	5,65	,887
Subescala Compromiso Normativo	80	5,28	1,055
Subescala Compromiso de Continuidad	80	5,23	1,079
N válido (por lista)	80		

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis de la subescala Compromiso Afectivo

De una muestra de 80 voluntarios se observa 32 participantes manifiestan estar muy de acuerdo equivalente al 40 %, 26 participantes respondieron de acuerdo que representa el 32,5 %, 14 participantes están totalmente de acuerdo que equivale al 17,5 % y solo 8 participantes seleccionaron la opción ni en desacuerdo ni de acuerdo que representa el 10 %. Se identifica que en la mayoría de los participantes existe la tendencia al compromiso afectivo, es decir, significa la afiliación emocional que sienten los voluntarios/as con la institución como resultado de haber cumplido con las expectativas y satisfacer necesidades personales.

Tabla 21*Descripción de la distribución de frecuencias de la Subescala Compromiso Afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	26	32,5	32,5	42,5
	Muy de acuerdo	32	40,0	40,0	82,5
	Totalmente de acuerdo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Análisis de correlación de los instrumentos de medición

De una muestra de 80 voluntarios se observa que existe una mayor frecuencia y porcentaje entre los dos instrumentos aplicados en las categorías de acuerdo con 21 participantes que representa el 26,3 % y la categoría muy de acuerdo con 17 participantes que representa el 21,3 %.

Tabla 22*Tabla cruzada Inventario de Funciones del Voluntariado y Escala de Compromiso Organizacional*

		Escala de Compromiso Organizacional					Total	
		3	4	5	6	7		
		0	1	0	0	0	1	
Inventario de Funciones del Voluntariado (Motivación)	3	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
			1	2	1	1	0	5
	4	% del total	1,3%	2,5%	1,3%	1,3%	0,0%	6,3%
			1	6	21	9	1	38
	5	% del total	1,3%	7,5%	26,3%	11,3%	1,3%	47,5%
			0	0	8	17	8	33
	6	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	21,3%	10,0%	41,3%
			0	0	1	1	1	3
	7	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%	1,3%	3,8%
			2	9	31	28	10	80
Total	% del total	2,5%	11,3%	38,8%	35,0%	12,5%	100,0%	

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

Utilizando el método de correlación de Spearman se identifica lo detallado en la tabla cruzada y se comprueba una correlación positiva moderada de acuerdo a lo valores obtenido que se encuentra entre el rango de 1,000 y 0,568 teniendo como referencia que los valores -1 indican asociación negativa y +1 indican alta asociación positiva y 0 cuando no hay correlación. El valor de significación es de 0,000 que es menor a 0,01 lo que indica que la correlación es muy probablemente cierta. En conclusión, se encontró una relación lineal positiva estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre el inventario de funciones del voluntariado y la escala de compromiso organizacional, es decir cuando los factores motivacionales aumentan en su calificación en las categorías de acuerdo o muy de acuerdo, del mismo modo incrementará los niveles de compromiso con las categorías antes mencionadas.

Tabla 23

Valores de correlación de Spearman del Inventario de Funciones del Voluntariado y la Escala de Compromiso Organizacional

			Inventario de Funciones del Voluntariado	Escala de Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Inventario de Funciones del Voluntariado	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Escala de Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Elaborado por los autores del Trabajo de Grado.

En resumen, el mayor porcentaje de voluntarios calificaron las categorías de acuerdo, muy de acuerdo y totalmente de acuerdo en el inventario de funciones de voluntariado y la escala de compromiso, mismos que son considerados valores altos y positivos en la escala de Likert. Es importante destacar que prácticamente existe ausencia de valores negativos calificados en las categorías totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo y desacuerdo.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El elemento motivacional que más predomina es el factor conocimiento, es decir que los voluntarios/as presentan interés por obtener nuevos aprendizajes y que ayuden a desarrollar o fortalecer capacidades y habilidades; el interesado desea participar de las capacitaciones o formaciones que ofrece la organización para la cual se presta el servicio voluntario. El segundo factor mejor calificado, es estructura y gestión de modo que los voluntarios/as están de acuerdo con las infraestructura y herramientas tecnológicas, el estilo de liderazgo y gestión de voluntariado, el clima y cultura que ofrece la institución. El factor de protección es el menos calificado, por lo que se infiere que los voluntarios/as no se mantienen en la organización por sentimientos de culpa que refuercen emociones negativas personales.

El compromiso afectivo es el que más prepondera en los voluntarios/as, es decir, existe un vínculo emocional de carácter psicológico debido a que probablemente se satisface las necesidades o expectativas intrínsecas de cada individuo por parte de la institución, en otras palabras, se identifica un fuerte deseo o sentido de pertenencia por motivos personales, propios o subjetivos de las individualidades de cada voluntario/a. El compromiso normativo es la segunda escala mejor calificada, de tal forma que en los voluntarios existe el deber moral de contribuir con la organización como efecto de gratitud por recibir ciertos beneficios, lo que se interpreta como un considerable vínculo racional expresado en conductas de lealtad. El compromiso de continuidad presenta una calificación similar, se entiende que no es muy probable que los voluntarios/as permanezcan en la institución por miedo a perder tiempo invertido en horas de voluntariado.

En resumen, se observa que los factores motivacionales investigados están relacionados a los tipos de compromiso identificado en los voluntarios debido a que los dos instrumentos presentaron porcentajes mayoritariamente altos, sin embargo, no necesariamente significa una relación causal, lo que queda a interpretación del lector. En caso de existir una relación causa – efecto y utilizando los resultados obtenidos se

concluye que, de una muestra de 80 voluntarios y voluntarias de la Cruz Roja Ecuatoriana de las juntas cantonales de El Triunfo, Guayaquil y Daule, a la fecha, el 86,6 % se encuentran comprometidos con la institución es decir que al menos 69 voluntarios, en poca o mucha proporcionalidad de tiempo se mantienen, se integran y participan en horas de actividades de voluntariado. Del mismo modo, probablemente este grupo está comprometido porque la institución retribuye con capacitaciones gratuitas a todo el personal de voluntarios que constituye el factor de conocimiento, es como un incentivo que representaría una remuneración simbólica por los servicios prestados como voluntarios, a esto sumándole que el 96,3 % del total de participantes están de acuerdo con el clima, cultura, gestión, liderazgo y herramientas físicas o tecnológicas que brinda la organización.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones se recomienda

- Actualizar planes de capacitación acorde a las necesidades individuales de cada voluntario con la finalidad de atraer y retener al personal.
- Establecer intercambios de conocimientos interinstitucionales para generar nuevos aprendizajes.
- Emplear nuevos sistemas de incentivos como parte esencial de los beneficios sociales.
- Utilizar el trabajo de investigación como base para estudios con una muestra mayor con el objetivo de incrementar la fiabilidad de las investigaciones dentro del contexto del voluntariado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana Araujo, Rocío, Gerson García Moreno, y Berenice Vásquez Cantón. *Diseño de un programa de motivación para contribuir a la disminución de la deserción de voluntarios de asociaciones y fundaciones sin fines de lucro en el Municipio de Soyapango departamento de San Salvador*. El Salvador: Universidad de El Salvador Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Administración de Empresas, 2014.
- Araya Castillo, Luis, y Margarita Pedreros Gajardo. «Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009.» *Revista de Ciencias Sociales* IV, n° 142 (2013): 45-61.
- Arciniega, L, y L Gonzales . «What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?» *Revista de psicología social* 21, n° 1 (2006): 35-50.
- Arias, Fernando, Daniel Varela, Alejandro Loli, y Maria Quintana. «El compromiso organizacional y su relacion con algunos factores demograficos y psicologicos.» *Revista de investigacion en psicologia* 6, n° 2 (2003): 13-25.
- Blanco , Mario, y Paola Castro. «Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos.» *Scielo* 9, n° 2 (2011): 215-233.
- Bojorquez Santiago, Liliana. «Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca.» *Revista Poiésis*, n° 33 (2017): 27-45.
- Chacon Fuertes, Fernando, y María Luisa Vecina Jimenez. «Motivaciones y burnout en el voluntariado.» *Intervención Psicosocial* 8, n° 1 (1999): 31-42.
- Clary, Gil, y Mark Snyder. «A Funcional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior.» 1991, 119-148.
- Clary, Gil, y otros. «Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: a Funcional Approach.» *Personality Processes and Individual Differences* 74, n° 6 (1998): 1516-1530.
- Cloninger, Susan. *Teorias de la personalidad*. Tercera Edición. México: Pearson Educación, 2003.
- Cruz Roja Ecuatoriana. *Reglamento general de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Ecuatoriana*. Quito: Acuerdo Ministerial N° 00000028, 2016, 1-33.
- Dávila de León, Celeste. «Abandono del voluntario: Tasas de abandono y causas más frecuentes.» *Comunicación e Ciudadanía*, 2008: 1-11.
- Dávila de León, Maria Celeste, y Fernando Chacón Fuentes. «Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado.» *Papeles del Psicologo* 25, n° 89 (2005): 44-57.
- Dávila de León, María Celeste, y Fernando Chacon Fuertes. «Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntario español.» 2005. <https://www.researchgate.net/> (último acceso: 06 de Julio de 2019).
- Dávila, Maria Celeste. *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Tesis, Universidad Complutense de Madrid, Madrid: Departamento de psicología social, 2002.

- Davis , Keith, y John Newstrom. *Comportamiento humano en el trabajo*. Tercera. Mexico: McGRAW-HILL, 2000.
- El Telégrafo. *7000 voluntarios son el pilar de la Cruz Roja*. Editado por El Telegrafo. 29 de Abril de 2019. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/voluntarios-cruzroja-ayudahumanitaria> (último acceso: 20 de Junio de 2019).
- . *Cruz Roja Ecuatoriana cumple 109 años de labor solidaria*. 09 de Mayo de 2019. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/cruzroja-109anos-labor-solidaria-ecuador> (último acceso: 03 de Julio de 2019).
- . *En el día mundial de la Cruz Roja se reconoce el trabajo voluntario*. 08 de Mayo de 2019. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/diamundial-cruzroja-trabajovoluntariado> (último acceso: 03 de Julio de 2019).
- Encalada, Edwing. *Enero, un mes para iniciar en proyectos de voluntariado*. 12 de Enero de 2018. <https://www.elcomercio.com/tendencias/voluntariado-proyectos-enero-cruzroja-voluntarios.html> (último acceso: 03 de Julio de 2019).
- García , María. *Aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado a los voluntarios en Colombia*. Tesis de Maestría, Medellín: Universidad Nacional de Colombia Escuela de Ingeniería de la Organización, 2012, 1-89.
- Gonzalez Rodriguez, Alejandra, y Sugeil Landaeta Ortega. *Influencia de la motivación hacia el voluntariado, el apoyo social percibido, la satisfacción con el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo sobre la duración de universitarios en trabajo voluntario*. Tesis de grado, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello - Facultad de Humanidades y Educación - Escuela de Psicología, 2007.
- Gusi, Jordi. «deliberaweb.» *deliberaweb*. Noviembre de 2011. <http://www.deliberaweb.com/dades/documents/869/1317317201.pdf>.
- Hashim, Mohamed Aris. «Reclutamiento y conservación de voluntarios.» Malasia: Sociedad de Hemofilia de Malasia, 2003. 1.
- Herrera, Monica. «Las organizaciones de la sociedad civil; motivaciones del voluntariado: caso AIESEC.» *Tesis de Maestría*. Escuela Politécnica Nacional, 2016. 1.
- Hurtado , Maria . *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Alle, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura* . Piura : Universidad de Pira , 2017.
- La Hora. *La Hora*. 08 de Mayo de 2013. <https://lahora.com.ec/noticia/1101503550/cruz-roja-necesita-mc3a1s-voluntarios-y-presupuesto> (último acceso: 24 de Junio de 2019).
- Leigh, Robert, y otros. *Informe sobre el estado del voluntario en el mundo 2011*. Reino Unido: Programa de voluntarios de las Naciones Unidas, 2011.
- Loli Pineda , Alejandro. «Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública.» *Industrial Data* 10, nº 2 (2007): 30-37.
- Martinez Taboas, Alfonso. «Desarrollo y Validación de la Escala de Compromiso Organizacional.» *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 2002: 185-198.
- Meyer, J P, y N J Allen. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. London : Sage Publication, 1997.
- Monroy Antón, Antonio, y Gema Sáez Rodríguez. «Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte.» *Revista Digital Lecturas: Educación y Deportes* , nº 164 (2012): 1-8.

- Montoya , Elizabeth. *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2014.
- Naranjo Pereira , Maria Luisa . «Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo.» *Revista Educación* 33, nº 2 (2009): 153-170.
- Osorio Marin, Karol, Adriana Arango Ruiz, y Elsa Acosta Henao. «La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas.» *Colección académica de ciencias sociales* 3, nº 2 (2016): 22-35.
- Parra Penagos , Carlos Orlando, Johana Alexandra Bayona Albarracín, y Tatiana Paola Salamanca Gómez . «Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg.» *Cuadernos latinoamericanos de administración* 15, nº 27 (2018).
- Peña Cárdenas , Maricela Carolina, Maria Guadalupe Díaz Díaz, Adriana Guadalupe Chávez Macías, y Cesar Eduardo Sánchez Esparza. «El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas.» *Revista Internacional Administración y Finanzas* 9, nº 5 (2016): 95-105.
- Perez , Alejandro. *CEOLEVEL*. 22 de junio de 2015. <http://www.ceolevel.com/herzberg> (último acceso: 8 de Julio de 2019).
- Redacción Médica. *Redacción Médica*. 16 de Abril de 2019. <https://www.redaccionmedica.ec/secciones/gestion/cruz-roja-continua-apoyando-a-las-comunidades-afectadas-por-el-terremoto--93983> (último acceso: 24 de Junio de 2019).
- Soler Javaloy, Patricia . «Por qué queremos ser voluntarios.» En *Voluntariado en red: hacia un nuevo universo solidario*, de Patricia Soler Javaloy, 86-91. Alicante: Unión de editoriales: Universitarias Españolas , 2014.
- Toro Álvarez, Fernando. «Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional.» *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 14 (1998): 333-344.
- Toscano Pozo, Paola. *Diagnóstico de clima laboral y diseño de una herramienta administrativa que permita medir y gestionar el clima laboral, en la subsecretaría de políticas de gestión organizativa*. Tesis de Maestría, Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de Psicología, 2015.
- Trechera, Jose Luis. *Psicología Online*. 15 de febrero de 2008. <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>.
- Ulchur-Rota, Iván. *Gkillcity*. 23 de Mayo de 2016. <http://terremoto.gk.city/index.php/2016/05/23/ecuador-solidario-olvida-rapido/> (último acceso: 24 de Junio de 2019).
- Valls, Nuria, Ana Villa, Cristina Simon, Joan Segarra, Sara López, y Paul Vidal. *Manual de Gestión del Voluntario*. Barcelona: Fundación la Caixa, 2009.

ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems o preguntas	Técnica e instrumento
Variable dependiente: Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es el grado en que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella (Davis y Newstrom 2000).	Compromiso afectivo	Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativa.	<p>1. Actualmente hago voluntariado en la Cruz Roja Ecuatoriana más por gusto que por necesidad</p> <p>3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Cruz Roja Ecuatoriana.</p> <p>5. Cruz Roja Ecuatoriana tiene un gran significado personal para mí.</p> <p>7. Me siento como parte de una familia en la Cruz Roja Ecuatoriana.</p> <p>8. Realmente siento como si los problemas de la Cruz Roja Ecuatoriana fueran mis propios problemas.</p> <p>9. Disfruto hablando de la Cruz Roja Ecuatoriana con gente que no pertenece a ella.</p> <p>11. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida en la Cruz Roja Ecuatoriana donde hago voluntariado.</p>	Escala de compromiso organizacional de (Meyer y Allen 1997) de la adaptación en español de (Arciniega y Gonzales 2006) con modificaciones de propia autoría. Se evalúa con la escala de Likert de 1 a 7.
		Compromiso de continuidad	Es la conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.	<p>12. Ahora mismo sería duro para mí dejar la Cruz Roja Ecuatoriana donde soy voluntario, incluso si quisiera hacerlo.</p> <p>13. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Cruz Roja Ecuatoriana.</p>	
		Compromiso normativo	Es la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.	<p>2. Una de las principales razones por las que continúo realizando voluntariado en la Cruz Roja Ecuatoriana es porque siento la obligación moral de permanecer en ella</p> <p>4. Me sentiría culpable si dejase ahora la Cruz Roja Ecuatoriana considerando todo lo que me ha dado.</p> <p>6. Ahora mismo no abandonaría la Cruz Roja Ecuatoriana, porque me siento obligado con toda su gente.</p> <p>10. Cruz Roja Ecuatoriana donde hago voluntariado merece mi lealtad.</p>	

				14. Creo que le debo mucho a la Cruz Roja Ecuatoriana.	
--	--	--	--	--	--

Variables	Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems o preguntas	Técnica e instrumento
Variable independiente: Motivación de voluntario	Es un elemento fundamental del voluntariado y mantenerla a un nivel adecuado es sinónimo de compromiso, continuidad y estabilidad de la acción voluntaria (Gusi 2011)	Protección/defensa del yo	Una forma de proteger al ego de las dificultades de la vida.	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 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.	Inventario de funciones del voluntario de (Clary, Ridge, y otros 1998) de la adaptación en español de (Dávila de León y Chacon Fuertes 2005) se agrega un séptimo factor denominado Estructura, Gestión y Liderazgo, se basa en las ideas de (C. Dávila de León 2008) que trata sobre los causas de abandono del voluntario en las organizaciones. modificaciones de propia autoría. Se evalúa con la escala de Likert de 1 a 7.
		Valores	Una forma de expresar unos valores altruistas y humanitarios.	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 mi	
		Carrera/mejora del currículo	Una forma de mejorar el prospecto de la carrera profesional.	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 ayudara a tener éxito en mi profesión.	

				28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículo	
		Sociales	Una forma de desarrollar y fortalecer los lazos sociales.	2. Tengo amigos que son voluntarios. 4. La gente cercana a mi quiere que sea voluntario/a 6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad 17. Otras personas cercanas a mi dan un alto valor al servicio a la comunidad. 23. El voluntario es una actividad importante para la gente más cercana a mí.	
		Conocimiento	Una forma de adquirir conocimientos, destrezas y habilidades.	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.	
		Mejora/estado animo	Una forma de ayudar al ego a crecer y desarrollarse.	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.	
		Estructura ,Sistema de Gestión y Liderazgo		31. Existe un buen ambiente de trabajo con los líderes y compañeros de voluntariado. 32. Recibo reconocimientos por mi participación como voluntario. 33. Los horarios establecidos para las actividades de voluntariado se ajustan a mi horario de trabajo o estudio. 34. Se solicita y se toma en cuenta la opinión de los voluntarios.	

				<p>35. Las herramientas tecnológicas y los recursos físicos son suficientes y adecuados para el desarrollo de las actividades de voluntariado.</p> <p>36. Realizó mis actividades de voluntariado con las debidas condiciones de seguridad e higiene.</p> <p>37. Cruz Roja Ecuatoriana respeta mi condición social, etnia, libertad, dignidad, intimidad y creencias.</p> <p>38. Recibo información, formación, orientación y apoyo para el ejercicio de las actividades que se me asigne.</p> <p>39. Los líderes de la organización me generan entusiasmo para continuar con mis actividades de voluntariado.</p>	
--	--	--	--	---	--



Universidad Estatal De Milagro
Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
Carrera de Psicología



SOLICITUD

Milagro, 08 de Julio de 2019

Viviana León Salazar
Presidenta de la Cruz Roja Ecuatoriana Junta Cantonal Daule
Presente

Tenga un cordial saludo y a la vez felicitarle por su gestión en tan noble institución, que trabaja para aliviar el sufrimiento humano, desde las comunidades, promoviendo el bienestar, la dignidad en la diversidad, a través del desarrollo sostenido de su voluntariado.

Yo, Edwin Coloma Insagua con N° C.I 0928049311 y Guissela Dominguez Valarezo con N° C.I 0940311244, egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro, nos encontramos en el proceso de titulación, bajo la supervisión de la tutora Psc. Magdalena Aguirre Plas .Msc con N° C.I 0919886424, por tal motivo solicitamos autorización para realizar un estudio de campo al personal voluntario con la finalidad de aportar al proyecto de investigación que tiene por tema "Motivación del voluntario y su incidencia en el compromiso organizacional en la Cruz Roja Ecuatoriana"

Encarecidamente le solicitamos, se convoque a los voluntarios/as para una fecha y hora que usted disponga, para la aplicación de instrumentos científicos de evaluación; información que será utilizada netamente para fines académicos.

Esperando contar con una respuesta positiva de la solicitud

Atentamente


Psc. Magdalena Aguirre Plas .Msc
C.I. 0919886424



*Recibido
de 10:20
14:20
Jenny Remacha*


Edwin Coloma Insagua
C.I. 0928049311


Guissela Domínguez Valarezo
C.I. 0940311244

Ilustración 6. Solicitud de permiso Junta Cantonal de Daule



Universidad Estatal De Milagro
Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
Carrera de Psicología



SOLICITUD

Milagro, 08 de Julio de 2019

Sr. Carlos Morante Mora
Presidente de la Cruz Roja Ecuatoriana Junta Cantonal El Triunfo
Presente

Tenga un cordial saludo y a la vez felicitarle por su gestión en tan noble institución, que trabaja para aliviar el sufrimiento humano, desde las comunidades, promoviendo el bienestar, la dignidad en la diversidad, a través del desarrollo sostenido de su voluntariado.

Yo, Edwin Coloma Insagua con N° C.I 0928049311 y Guissela Dominguez Valarezo con N° C.I 0940311244, egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro, nos encontramos en el proceso de titulación, bajo la supervisión de la tutora Psc. Magdalena Aguirre Pluas .Msc con N° C.I 0919886424, por tal motivo solicitamos autorización para realizar un estudio de campo al personal voluntario con la finalidad de aportar al proyecto de investigación que tiene por tema "Motivación del voluntario y su incidencia en el compromiso organizacional en la Cruz Roja Ecuatoriana"

Encarecidamente le solicitamos, se convoque a los voluntarios/as para una fecha y hora que usted disponga, para la aplicación de instrumentos científicos de evaluación; información que será utilizada netamente para fines académicos.

Esperando contar con una respuesta positiva de la solicitud

Atentamente


Psc. Magdalena Aguirre Pluas .Msc
C.I. 0919886424

Permitido
17/7/2019
19:00 PM



Edwin Coloma Insagua
C.I. 0928049311

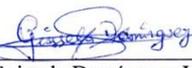

Guissela Domínguez Valarezo
C.I. 0940311244

Ilustración 7. Solicitud de permiso Junta Cantonal El Triunfo



Universidad Estatal De Milagro
Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
Carrera de Psicología



SOLICITUD

Milagro, 08 de Julio de 2019

Sra. Teresa Farah
Presidenta de la Cruz Roja Ecuatoriana Junta Provincial del Guayas
Presente

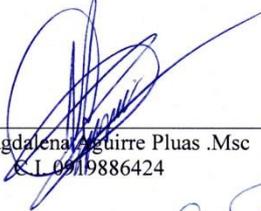
Tenga un cordial saludo y a la vez felicitarle por su gestión en tan noble institución, que trabaja para aliviar el sufrimiento humano, desde las comunidades, promoviendo el bienestar, la dignidad en la diversidad, a través del desarrollo sostenido de su voluntariado.

Yo, Edwin Coloma Insagua con N° C.I 0928049311 y Guissela Dominguez Valarezo con N° C.I 0940311244, egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro, nos encontramos en el proceso de titulación, bajo la supervisión de la tutora Psc. Magdalena Aguirre Pluas .Msc con N° C.I 0919886424, por tal motivo solicitamos autorización para realizar un estudio de campo al personal voluntario con la finalidad de aportar al proyecto de investigación que tiene por tema "Motivación del voluntario y su incidencia en el compromiso organizacional en la Cruz Roja Ecuatoriana"

Encarecidamente le solicitamos, se convoque a los voluntarios/as para una fecha y hora que usted disponga, para la aplicación de instrumentos científicos de evaluación; información que será utilizada netamente para fines académicos.

Esperando contar con una respuesta positiva de la solicitud

Atentamente


Psc. Magdalena Aguirre Pluas .Msc
C.I. 0919886424


Edwin Coloma Insagua
C.I. 0928049311


Guissela Dominguez Valarezo
C.I. 0940311244


julio 9/2019
15/10/19

Ilustración 8. Solicitud de permiso Junta Cantonal Guayaquil



ENCUESTA

Los datos obtenidos serán utilizados en su totalidad para fines académicos. Los cuestionarios son anónimos y los resultados sólo se emplearán con fines investigativos. Sus respuestas serán totalmente confidenciales y serán procesadas de forma anónima.

**Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary y Snyder (1998)
adaptado por Dávila y Chacón (2005)**

Información sociodemográfica

Marque con una (X) el siguiente apartado.

Sexo:	Hombre:()	Mujer:()	Edad:()	Nacionalidad:
Lugar de domicilio:				
Estado civil				
Soltero/a:()	Casado/a:()	Divorciado/a:()	Viudo/a:()	
Hijos/as	Si:()	Cantidad:()	No:()	
Nivel de estudios				
Sin estudios:()	Primaria incompleta:()	Primaria completa:()		
Secundaria incompleta:()	Secundaria completa:()			
Técnico, tecnológico o tercer nivel	Incompleta:()	Completa:()		
Situación laboral				
Desempleado:()	Empleado (especifique empleo):			
Jubilado:()	Negocio propio:()	Otra (especifique ocupación):		
Tiempo de voluntariado (especifique en números)				
Años:()	Meses:()	Horas de voluntariado en el mes:()		

Marque con una (X) las cuestiones en base a los siguientes indicadores.

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.							
2. Tengo amigos que son voluntarios.							
3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.							
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.							
5. El voluntariado me hace sentir importante.							
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.							
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.							
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.							
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.							
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.							

Ilustración 9. Modelo de encuesta - Inventario de Funciones del Voluntariado (primera página)



	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
11. Colaborando como voluntario/a deo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.							
12. Puedo aprender mas sobre la causa para la que estoy trabajando.							
13. El voluntariado incrementa mi autoestima.							
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.							
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.							
16. Siento compasión por la gente que está necesitada.							
17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad.							
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.							
19. Siento que es importante ayudar a otros.							
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales.							
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.							
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.							
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí.							
24. El voluntariado es una forma de huir de mis propios problemas.							
25. En el voluntariado aprendo a tratar a diversos tipos de personas.							
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.							
27. El voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo/a.							
28. La experiencia voluntaria mejorará mi curriculum.							
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.							
30. El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.							
31. Existe un buen ambiente de trabajo con los líderes y compañeros de voluntariado.							
32. Recibo reconocimientos por mi participación como voluntario.							
33. Los horarios establecidos para las actividades de voluntariado se ajustan a mi horario de trabajo o estudio.							
34. Se solicita y se toma en cuenta la opinión de los voluntarios.							
35. Las herramientas tecnológicas y los recursos físicos son suficientes y adecuados para el desarrollo de las actividades de voluntariado.							
36. Realizó mis actividades de voluntariado con las debidas condiciones de seguridad e higiene.							
37. Cruz Roja Ecuatoriana respeta mi condición social, etnia, libertad, dignidad, intimidad y creencias.							
38. Recibo información, formación, orientación y apoyo para el ejercicio de las actividades que se me asigne.							
39. Los líderes de la organización me generan entusiasmo para continuar con mis actividades de voluntariado.							

Ilustración 10. Modelo de encuesta - Inventario de Funciones del Voluntariado (segunda página)



Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)

Adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006).

Marque con una (X) las cuestiones en base a los siguientes indicadores

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

		Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Actualmente hago voluntariado en la Cruz Roja Ecuatoriana más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continúo realizando voluntariado en la Cruz Roja Ecuatoriana es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Cruz Roja Ecuatoriana.							
4	Me sentiría culpable si dejase ahora la Cruz Roja Ecuatoriana considerando todo lo que me ha dado.							
5	Cruz Roja Ecuatoriana tiene un gran significado personal para mí.							
6	Ahora mismo no abandonaría la Cruz Roja Ecuatoriana, porque me siento obligado con toda su gente.							
7	Me siento como parte de una familia en la Cruz Roja Ecuatoriana.							
8	Realmente siento como si los problemas de la Cruz Roja Ecuatoriana fueran mis propios problemas.							
9	Disfruto hablando de la Cruz Roja Ecuatoriana con gente que no pertenece a ella.							
10	Cruz Roja Ecuatoriana donde hago voluntariado merece mi lealtad.							
11	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida en la Cruz Roja Ecuatoriana donde hago voluntariado.							
12	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Cruz Roja Ecuatoriana donde soy voluntario, incluso si quisiera hacerlo.							
13	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Cruz Roja Ecuatoriana.							
14	Creo que le debo mucho a la Cruz Roja Ecuatoriana.							

Ilustración 11. Modelo de encuesta - Escala de Compromiso Organizacional

FOTOS



Figura 1. Aplicación de encuestas a voluntarios - Daule



Figura 2. Aplicación de encuestas a voluntarios - Guayaquil



Figura 3. Aplicación de encuestas a voluntarios – El Triunfo



Figura 4. Asistencia a tutorías académicas



Figura 6. Tabulación de información

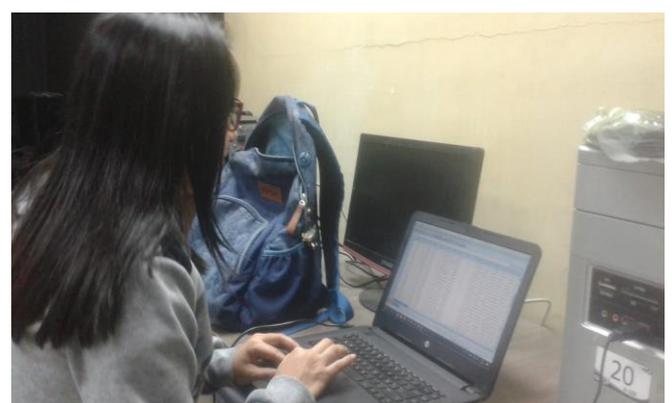


Figura 5. Ingreso de datos al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)



REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Línea de investigación: ESTUDIOS BIOPICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) 1S2019

TEMA: MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO DEL PERSONAL VOLUNTARIO DE LA CRUZ ROJA ECUATORIANA

ACOMPAÑANTE: AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	COLOMA INSAGUA EDWIN JEISON	0928049311	PSICOLOGÍA
2	DOMINGUEZ VALAREZO GUISELLA ROSALIA	0940311244	PSICOLOGÍA

Nº	FECHA	HORA	Nº HORAS	DETALLE
1	19-06-2019	Inicio: 11:48 a.m. Fin: 13:48 p.m.	2	ESTABLECIMIENTO DE TEMA DE INVESTIGACIÓN
2	26-06-2019	Inicio: 10:33 a.m. Fin: 12:33 p.m.	2	REVISIÓN DE AVANCE DE TESIS: INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS
3	03-07-2019	Inicio: 16:04 p.m. Fin: 18:04 p.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE AVANCE DE TESIS: MARCO TEÓRICO Y OBJETIVOS
4	10-07-2019	Inicio: 15:25 p.m. Fin: 17:25 p.m.	2	AJUSTE DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN, REVISIÓN DE AVANCE DE METODOLOGÍA Y MARCO TEÓRICO, REVISIÓN DE INSTRUMENTOS
5	24-07-2019	Inicio: 15:44 p.m. Fin: 17:44 p.m.	2	REVISIÓN DE AVANCE DE LA METODOLOGÍA DE LA TESIS E INGRESO DE DATOS DE ENCUESTAS APLICADAS EN SPSS
6	31-07-2019	Inicio: 16:22 p.m. Fin: 18:22 p.m.	2	INGRESO DE DATOS, Y ANÁLISIS DE RESULTADOS SPSS, GENERACIÓN DE TABLAS
7	08-08-2019	Inicio: 16:36 p.m. Fin: 18:36 p.m.	2	REVISIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS, ELABORACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
DIRECTOR(A)

COLOMA INSAGUA EDWIN JEISON
ESTUDIANTE

DOMINGUEZ VALAREZO GUISELLA ROSALIA
ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

Tesis segunda revisión DC

INFORME DE ORIGINALIDAD

2 %	1 %	0 %	1 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
2	www.cuzrojaimbabura.org.ec Fuente de Internet	<1 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
5	Alejandro Loli Pineda. "Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública", Industrial Data, 2014 Publicación	<1 %
