

Tesis segunda revisión DC

por Dominguez Coloma

Fecha de entrega: 21-ago-2019 10:35a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1162048060

Nombre del archivo: COLOMA_Y_DOMINGUEZ_SEGUNDA_REVISI_N.docx (80.9K)

Total de palabras: 7621

Total de caracteres: 42366

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:

- La motivación afecta al compromiso del voluntario con la Cruz Roja Ecuatoriana.
- ¿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 elementos motivacionales que afectan** al voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.
2. Reconocer el tipo de compromiso que prevalece en los miembros voluntarios de la Cruz Roja Ecuatoriana.
3. Analizar los factores motivacionales que pueden generar o no 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 secretaria 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 beneficiarán 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 cumplir 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 currículo, 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 conllevar 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 currículo. (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 ³ 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 ¹ pequeñas empresas de la industria metal-mecánica de Monclova, Coahuila para identificar ⁴ los factores de mayor relevancia del compromiso organizacional. Los ¹ resultados obtenidos mostraron que la dimensión de ⁴ 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 instrumentos 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 ² 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 y **cuantitativa** y 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 ¹ 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*.

(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 ¹ con edades comprendidas entre los 15 y 82 años. (Gonzalez Rodriguez y Landaeta Ortega 2007) El coeficiente de confiabilidad muestra los siguientes resultados:

En la adaptación del inventario de funciones del voluntario realizado por (Dávila de León y Chacón Fuentes 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 las 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.

3 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).

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:

Hipótesis

- El bajo nivel de motivación influye en el compromiso.
- A mayor motivación, mayor compromiso.
- El alto nivel de motivación está relacionado con 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 %.

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.

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 ² 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.

Tesis segunda revisión DC

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

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%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo