

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LOS
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS-UMSA, RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN Y
PERMANENCIA EN UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO**

Artículo científico presentado para la obtención del grado académico de Licenciatura

AUTOR: MELANI QUISPE CONDORI
BAJO LA TUTORIA DE: MSC. PAOLA ANDREA CARDENAS MORALES

LA PAZ – BOLIVIA

2023



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN.....	5
Identificación del Problema	6
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Marco Teórico.....	8
METODOLOGÍA.....	13
Enfoque de la investigación.....	13
Diseño de la Investigación	13
Tipo de Investigación.....	13
Método de Investigación.....	13
Población y Muestra	13
Población.....	13
Tamaño de la Muestra.....	13
Criterios	14
Técnica de Recolección de Datos	14
Fiabilidad y validez	15
RESULTADOS	15
DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIÓN	27
BIBLIOGRAFIA	29
ANEXOS	31



FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS-UMSA, RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN Y PERMANENCIA EN UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Motivational factors that influence students of the faculty of economics and financial sciences-UMSA, regarding their participation and permanence in a volunteer program

Melani Quispe Condori

Universidad Mayor de San Andrés

Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

Carrera Administración de Empresas

melaniquispecondori25@gmail.com

RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue analizar los factores motivacionales que inciden en los estudiantes de la FCEF-UMSA, respecto a su participación y permanencia en un programa de voluntariado. Se tomó en cuenta a las teorías Herzberg y McClelland para evidenciar con los factores motivacionales que tienen mayor repercusión en los voluntarios. Con relación a la metodología, se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un análisis descriptivo de carácter deductivo, procediendo al desarrollo del instrumento metodológico que fue la encuesta. Los resultados obtenidos demuestran que los estudiantes voluntarios cuentan con motivaciones intrínsecas basados en el deseo de obtener nuevas experiencias, desarrollar habilidades blandas, adquirir nuevos conocimientos que aporten al desarrollo personal; y motivaciones extrínsecas donde buscan recibir un certificado que aporte al CV y algún tipo de incentivo que les permita lograr un mejor desempeño, lo cual repercute a que puedan culminar con normalidad el voluntariado evitando el abandono de funciones. Es evidente que a una gran parte de los voluntarios les interesa formar parte de estos programas por el hecho de conocer a nuevas personas y formar lazos de amistad más que por ayudar a una causa social. Respecto al grado de experiencia que obtuvieron los voluntarios fue satisfactoria repercutiendo en la iniciativa de recomendar a otras personas a participar en este tipo de actividades. Este estudio refleja que los voluntarios universitarios de esta facultad son más motivados por factores de afiliación, logro y satisfacción siendo los que repercuten en la participación y permanencia en un voluntariado.

Palabras clave: motivación, voluntariado, satisfacción, habilidades

ABSTRACT

The main objective of the study was to analyze the motivational factors that affect FCEF-UMSA students regarding their participation and permanence in a volunteer program. For this, a non-experimental quantitative approach was applied with a descriptive analysis of a deductive nature, proceeding to the development of the methodological instrument that was



the survey. The results obtained show that student volunteers have intrinsic motivations based on the desire to obtain new experiences, develop soft skills, acquire new knowledge that contribute to personal development; and extrinsic motivations where they seek to receive a certificate that contributes to the CV and some type of incentive that allows them to achieve better performance, which also has an impact on them being able to complete volunteering normally, avoiding the abandonment of functions. It is evident that a large part of the volunteers are interested in being part of these programs for the sake of meeting new people and forming friendships rather than for helping a social cause. Regarding the degree of experience obtained by the volunteers, it was satisfactory, having an impact on the initiative to recommend other people to participate in this type of activity. This study reflects that the university volunteers of this faculty are more motivated by factors of affiliation, achievement and satisfaction based on the theory of Herzberg and McClelland that leads them to participate and remain in a volunteer service.

Keywords: motivation, volunteering, satisfaction, skills



INTRODUCCIÓN

En el contexto actual el voluntariado ha ido tomando mayor importancia y relevancia a través de la participación de los jóvenes a nivel internacional unidos a una causa social, siendo así que llega a constituirse en una vía poderosa donde las organizaciones benéficas sin fines de lucro buscan involucrar a más personas para dar cumplimiento a la agenda 2030 de desarrollo sostenible. El voluntariado implica un proceso que involucra el crecimiento personal y un constante aprendizaje. Por lo que el voluntariado “refuerza el compromiso cívico, protege la inclusión social, afianza la solidaridad y solidifica el sentido de apropiación de los resultados de desarrollo” (Naciones Unidas, 2017).

Su origen se remonta en la antigüedad cuando Jesús y sus discípulos ayudaban a los enfermos y pobres, en la edad media se realizaban estas actividades como un acto de amor hacia el prójimo practicado por las iglesias; en el siglo XX empiezan a surgir organizaciones privadas sin ánimo de lucro posteriormente se crean grupos de voluntarios que representen a diferentes sectores sociales, en los años 90 aparecen las primeras ONG que desde entonces llega a desempeñar un rol muy importante en la sociedad. Estas organizaciones se componen de voluntarios siendo considerados como agentes de cambio, personas que ofrecen sus servicios a la sociedad en los sectores que más lo necesitan sin recibir una remuneración a cambio, invirtiendo su tiempo, trabajo y sus conocimientos (Granadillo, 2002).

La importancia del voluntariado se debe a que involucra a los ciudadanos a tomar medidas inmediatas que transformen la realidad, donde la sociedad y los mismos voluntarios sean beneficiados (ONU, 2015). De acuerdo con Tarzona (2004) un voluntario recibe oportunidades como alcanzar un crecimiento personal y profesional, desarrollar habilidades blandas, el desenvolvimiento en grupos forjando el liderazgo, establecer relaciones sociales, contribuir a una causa social alineada a uno de los objetivos de desarrollo sostenible por medio de las actividades que realizan y que a través de la experiencia generada suman un plus a su curriculum.

Para que un programa de voluntariado alcance el éxito requiere de apoyo económico y social, siendo un factor importante el tipo motivación que aplican para mantener motivados a sus voluntarios, se sientan a gusto y hagan su trabajo con mucha dedicación, demostrando su compromiso con la organización y la sociedad. Debe reflejarse el grado de satisfacción en el voluntario a través de la experiencia que le brinden y pueda lograr integrarse en el trabajo que realiza la organización (MacNeela, 2008). Es por ello que, la motivación suele ser un factor muy importante que influye en los jóvenes al momento de tomar una decisión respecto a participar en un programa de voluntariado y permanecer en el mismo demostrando el compromiso con la organización. La motivación de los voluntariados puede deberse a muchos factores que pueden abarcar desde el apoyo social hasta su nivel de experiencia. Para entender la motivación se puede recurrir a muchos autores que definen este término, según Pairo & Prieto “es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta” (2020).

Según McCurley y Lynch (2005) en uno de sus últimos libros mencionan que cuando los voluntarios deciden dar un paso al costado las causas más comunes suelen ser que: tienen otros compromisos, falta de tiempo, problemas personales, pero en realidad no se atreven a



decir que el voluntariado es aburrido siendo un factor que les desmotiva; en cambio si fuese una experiencia extraordinaria de otro nivel darían su máximo esfuerzo hasta la culminación del mismo.

Durante esta última década a nivel internacional se han realizado estudios respecto a las variables que inciden a que las personas se involucren en un programa de voluntariado, los cuales van variando según la población o segmento a investigar. Por otra parte, también es importante analizar los factores que inciden en la permanencia del voluntario en una determinada organización ya sea por los beneficios que puedan otorgarle al individuo durante todo el proceso o la culminación del mismo, el certificado, la experiencia generada, el vínculo de amistad, el compromiso; aunque no hay certeza absoluta de que estas variables sean motivo de dicha decisión.

Identificación del Problema

A nivel internacional los programas de voluntariado están aportando al logro de los objetivos de desarrollo sostenible, siendo así que en el contexto actual se da más prioridad a la erradicación de la pobreza y protección del medio ambiente garantizando que para la gestión 2030 las personas gocen de paz y prosperidad. De acuerdo con la ONU los más involucrados en un voluntariado son los jóvenes que oscilan entre las edades de 18 a los 29 años que demuestran interés en generar un cambio rotundo frente a las problemáticas presentadas (ONU, 2017). Las estimaciones reflejan que se tienen más de 3.000 millones de voluntarios en el mundo, donde el 70% de su trabajo realizado se realiza de manera informal y espontánea que surgen entre grupos sociales que tienen objetivos en común con el fin de dar solución a las problemáticas del contexto actual.

Estas organizaciones requieren personas dispuestas que tomen acciones inmediatas para dar respuesta a las problemáticas presentes. Por esta razón las organizaciones de voluntariado juegan un rol importante en la sociedad, por lo que deben cerciorarse de reclutar personas comprometidas y dispuestas a trabajar por una causa social.

Los datos de la ONU en Bolivia en el 2021 indican que la cantidad total de voluntarios a nivel nacional de las distintas organizaciones existentes llegó a más de 25.000 donde un 62% es representado por mujeres y un 38% de hombres; alcanzando un promedio de 60.000 horas anuales de servicio (ONU, 2022).

Aproximadamente en el país operan 2.175 ONG y organizaciones de voluntariado, donde un 81,8% corresponde al ámbito nacional y 144 corresponden al ámbito internacional de los países de Canadá y Europa 8%, Estados Unidos con un 7%, España 1,9% y entre otros 1%. Dentro de la Coordinadora de ONG Internacionales se tienen a instituciones afiliadas tales como Aldeas Infantiles SOS Bolivia, CARE Internacional Bolivia, Child Fund Bolivia, Educación sin Fronteras, Fundación Ayuda en Acción, Fundación contra el Hambre Bolivia, Fundación Suiza para el Desarrollo y la Cooperación Internacional, Samaritan's Purse, Save the Children, Visión Mundial Bolivia, entre otros (CEDLA, 2011). La clasificación de las ONG se da en once grupos, las que tiene mayor participación son del grupo multisectorial 57,6%, agropecuario o ambiental 15,9%, educación 9,6%, salud 5,8%, fortalecimiento



institucional 3,8%, medio ambiente y pequeña industria 2%, saneamiento básico 1%, energía y vivienda 0,6% cada una y artesanía 0,4% (ANF, 2001).

En el municipio de La Paz se cuentan con 54 organizaciones de voluntariado, registrando 2.911 voluntarios donde 1.724 son mujeres y 958 varones, un 90% son nacionales y un 10% del extranjero. Las representatividades de estas 54 organizaciones se catalogan de la siguiente manera 22 privadas, 8 ONG, 6 programas de voluntariado y 4 de ayuda humanitaria internacional. (Rocha & Molina, 2012).

Para que las personas se animen a participar en un programa de voluntariado es evidente que cuenten con ciertas motivaciones las cuales cumplen un papel fundamental al momento de tomar una decisión. Inclusive en el proceso de reclutamiento de nuevos voluntarios cuando les solicitan enviar una carta de motivación o en la fase de entrevistas, los postulantes demuestran su interés en apoyar a una causa social expresando sus motivos para ser parte del programa o de la organización en particular. Una vez que logran entrar al voluntariado la motivación debe seguir presente para que el individuo permanezca y realice bien su trabajo como voluntario generando una grata experiencia que le permita salir de su zona de confort para potenciar sus habilidades y adquirir nuevas competencias. Caso contrario, si no encuentra motivación en su etapa de voluntario tiende a desertar o bien ya no se involucra en las actividades perdiendo interés en el voluntariado.

Ante la gran cantidad de voluntarios que ingresan a una organización en el transcurso del tiempo suelen reducir su rendimiento lo cual hacen que su participación sea inactiva, es decir que ya no se involucran activamente como en un principio, o bien se registren deserciones es decir que abandonen el voluntariado en el transcurso del programa afectando también a la organización. Si no se da la importancia pertinente a la motivación en estas organizaciones es muy probable que existan voluntarios inactivos o pasivos dentro de las mismas donde su objetivo solo sea recibir un certificado inmerecido a la culminación del programa sin haber aportado y trabajado como el resto de sus compañeros.

No obstante, se dieron casos a nivel internacional de personas que dejaron el voluntariado debido a varios factores entre ellos la falta de tiempo, mala organización, dificultad en integrarse con los demás, estudios, darse cuenta de que el programa no cubre con sus expectativas y entre otros (Davila, 2008).

Es por ello que en un voluntariado es importante mantener motivados a los voluntarios para que puedan tener un buen desempeño durante todo el tiempo que conlleva el programa y adoptar acciones que contribuyan a su crecimiento personal. La motivación debe ser constante en los voluntarios para que participen activamente y concluyan satisfactoriamente.

Si bien las organizaciones promueven la ayuda social hacia un sector determinado, en su totalidad no se puede asegurar que sea esta causa la que motiva a todos los jóvenes. Al respecto se han realizado pocas investigaciones de este tipo en el país, sobre los factores motivacionales del voluntariado y otros temas de igual similitud. En este contexto la cuestión que conlleva a la realización de esta investigación es hacer un análisis respecto a los factores motivacionales que inciden en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras FCEF-UMSA para participar y permanecer en un programa de voluntariado bajo



la teoría de Herzberg y McClelland ya que se alinean más a las variables a estudiar. Se elige este campo de estudio ya que llega siendo una de las facultades que cuenta con mayor afluencia de estudiantes a nivel universitario donde nace el interés de conocer sus motivaciones respecto al tema a investigar y también porque se observó en base a experiencias pasadas que son uno de los más involucrados a realizar este tipo de actividades. Por lo que la respectiva investigación busca responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras-UMSA, respecto a su participación y permanencia en un programa de voluntariado?

Para dar respuesta a esta pregunta, es oportuno plantearse una serie de objetivos que ayuden a dar con la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Objetivo general

Analizar los factores motivacionales que inciden en los estudiantes de la FCEF-UMSA respecto a su participación y permanencia en un programa de voluntariado.

Objetivos específicos

- Describir el perfil sociodemográfico de los estudiantes de la FCEF-UMSA que participan en un voluntariado.
- Identificar los motivos que llevan a participar a los estudiantes de la FCEF-UMSA en un programa de voluntariado.
- Establecer las expectativas que tienen los estudiantes de la FCEF-UMSA al ingresar a un programa de voluntariado.
- Identificar los motivos que inciden en la permanencia de los estudiantes de la FCEF-UMSA en un programa de voluntariado.

Marco Teórico

Para desarrollar esta investigación es relevante abordar algunos conceptos, fundamentos y teorías de determinados autores que permitan comprender el tema investigado.

Primera Parte

Motivación

De acuerdo con Peiró & Prieto (2002) la motivación implica un proceso psicológico donde intervienen el impulso, dirección y la conducta, siendo esta última la que más influye en el ámbito laboral para que las personas se sientan motivadas siendo dependientes del ambiente laboral y las actividades que realizan.

Chiavenato (2004) uno de los autores con mayor aportación a la administración, afirma que la motivación es un proceso psicológico que permite comprender el comportamiento humano y el esfuerzo que aplica un individuo para alcanzar sus objetivos y metas.

En los conceptos anteriormente vistos se observa elementos comunes respecto a la motivación donde la consideran parte del proceso psicológico relacionada con la conducta de las personas que los impulsa a actuar de una determinada manera. Por lo que la motivación



puede entenderse como el impulso que dirige a las personas a realizar una determinada acción hasta conseguir un determinado objetivo.

Importancia de la motivación

La motivación debe considerarse como un factor muy importante que en este caso incide en los estudiantes que participan y permanecen en un programa de voluntariado lo cual conduce a que estos puedan tener un buen desempeño y ganar una gran experiencia. La motivación no debe ser ignorada por las organizaciones ni tampoco por las personas, ya que se constituye en un impulso que les mueve a conseguir aquello que se propongan, lo cual trae satisfacción y un estado de equilibrio.

Proceso de la motivación

El proceso de la motivación nace a partir de una necesidad insatisfecha lo cual conduce a que el individuo asuma un comportamiento para satisfacer dicha necesidad y entrar en un estado de equilibrio. Durante el proceso la necesidad puede lograr ser satisfecha, compensada o frustrada dependiendo las circunstancias que se presenten y la manera en que el individuo los afronte (Robbins, 1998).

Por tal motivo la motivación y las necesidades deben ser compatibles alineadas a las metas que uno mismo se propone o a nivel organizacional. Caso contrario se produce un desequilibrio y la necesidad no llega a satisfacerse.

Factores motivacionales

Asimismo, la motivación contempla ciertos factores que se relacionan con las actividades que realiza el individuo generando así resultados satisfactorios. Estos son más conocidos como los factores motivacionales que impulsan a un individuo a lograr la satisfacción esperada. De acuerdo con la investigación de Ariel Briceño (2020), define a los factores motivacionales a aquellos que:

Involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento personal, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que dependen de las tareas que el individuo realiza y el aprendizaje es la fuente principal para lograr el desarrollo de la persona y la sociedad (pág. 20).

Estos factores motivacionales pueden variar de acuerdo con las circunstancias en que se encuentre el individuo en el caso de la presente investigación como mantiene relación con el programa de voluntariado se llega suponer que existe una necesidad de pertenencia a un grupo social, conocer a nuevas personas, adquirir nuevas experiencias, aunque por otro lado puede primar la intención de ofrecer su ayuda a una causa social. Las personas tienen ciertas motivaciones que les impulsa a realizar una determinada acción ya sea porque necesitan conseguir algo o para lograr una satisfacción personal. Si la motivación no estaría presente en su diario vivir es evidente que las personas estarían desanimadas y no harían bien las cosas repercutiendo en un bajo desempeño.



Segunda Parte

Teorías motivacionales

Al respecto existen varios autores que definen a la motivación bajo su propia teoría, es decir se enfocan en realizar un estudio sobre aquello que impulsa a las personas a trabajar hacia un determinado objetivo o resultado.

Dentro de las teorías de motivación se tiene a Frederick Herzberg (1968) quién desarrolla su teoría en base a dos factores los de motivación que se relacionan en cómo se siente uno mismo en un puesto laboral que ocupa y los factores de higiene que son más externos al individuo relacionadas con el ambiente laboral, los salarios, seguridad y las condiciones de trabajo. Por otra parte, para McClelland (1961) con su teoría de la necesidad asevera que la motivación en el individuo se debe a la búsqueda de necesidades de logro, afiliación y poder.

Las teorías motivacionales anteriormente descritas pertenecen a la categorización de la motivación de contenidos debido a que se relacionan con los factores internos de la persona y la manera en que regulan su comportamiento, es decir aquello que motiva a las personas. Mientras que las teorías del proceso se basan en definir las acciones que sigue una persona para motivarse.

Por una parte, se tiene a la teoría de la motivación e higiene de Herzberg donde existen factores intrínsecos que generan satisfacción relacionados al trabajo y los extrínsecos con el ambiente laboral; por tal razón las personas mantienen una motivación de acuerdo a cuán satisfechos se encuentren en un determinado lugar donde desarrolla ciertas actividades o un trabajo. Siendo así que esta teoría permitirá adaptar a un enfoque más claro sobre el grado de satisfacción que presentan los estudiantes cuando participan en un programa de voluntariado. Mientras que McClelland sostiene que existen tres necesidades para que un individuo se sienta motivado que son el logro, afiliación y poder; donde en este caso un voluntario puede tener inclinación a satisfacer estas necesidades, aunque no existe la certeza total.

En este sentido, la presente investigación analizará los factores motivacionales en el voluntariado bajo el enfoque de la teoría de Herzberg y McClelland ya que tienen cierta relación con el tema porque se evidenció ciertas necesidades humanas influyentes en el tema. Por un lado, con la teoría de Herzberg se tendrá más claro de cómo se siente el individuo al ser parte del voluntariado y con la teoría de McClelland las necesidades humanas que buscan alcanzar para sentirse satisfechos.

Tercera Parte

La motivación en el voluntariado

De igual manera la motivación es muy relevante en un voluntariado ya que las personas que lo componen deben sentirse motivadas para dar lo mejor de sí mismas donde puedan realizar sus tareas asignadas con mucha dedicación demostrando el compromiso e interés a una determinada causa y con la propia organización.

Según García Roca (1994) las motivaciones de los voluntarios se clasifican en tres grupos estas son: las expresivas que permiten la realización personal, las instrumentales basadas en adquirir nuevos conocimientos para formarse como futuros profesionales adquiriendo experiencia y el moral o altruista con el fin de ayudar a los demás de manera desinteresada sin recibir nada a cambio.

Además, es evidente que la acción voluntaria se da por motivaciones relacionadas con la solidaridad como una forma de ayudar a los que más necesitan y el altruismo representado por una acción que nace de ayudar de forma desinteresada sin buscar reconocimiento o recibir algo a cambio (Urrutia, 2007).

Por consiguiente, es probable que la motivación en los voluntarios este estrechamente relacionada con necesidades personales que buscan alcanzar un nivel máximo de satisfacción y también con las motivaciones externas permitiendo al individuo sentirse útil en apoyo a una causa social en un determinado sector.

Teorías motivacionales en el voluntariado

Omoto y Synder (1995) demostraron mucho interés en investigar sobre los factores psicosociales que incentivan a una persona a realizar un voluntariado, por lo que vieron la necesidad de estudiar las motivaciones de las personas. A partir de ello se han desarrollado algunas investigaciones como la Teoría de las Motivaciones del Voluntariado para explicar factores que inciden la participación de los voluntarios y la otra enfocada en el Proceso del Voluntariado donde intervienen variables intrapersonales y motivacionales. Esta última investigación cuenta con tres secciones: antecedentes donde se identifica las motivaciones que mueven a las personas a participar en voluntariados, seguido de las experiencias y culminando con las consecuencias del voluntariado (Chacón & Vecina, 1999). En base al aporte de estos autores se pueden adaptar ciertos factores para la investigación tomando como referencia el modelo que han desarrollado hace años atrás, determinando si a la época actual siguen presentes.

Por otra parte, la existencia de varios factores motivacionales que impulsan a una persona a participar y permanecer activamente en un voluntariado ha sido estudiado por Clary con un enfoque funcional en su teoría compleja abarcada por seis factores, centrándose en que las personas participen en una misma actividad sin embargo sus motivaciones difieren de los demás, es decir que sus motivaciones pueden ser infinitas (Clary & Snyder, 1991). Los seis factores que maneja esta teoría se clasifican de la siguiente manera: 1) valores: uno expresa aquellos con los que cuenta, así como el altruismo y el servicio; 2) comprensión: el aprendizaje que puede generarse a través de la experimentación, así como poner en práctica los conocimientos adquiridos; 3) social: relacionarse con otras personas e integrarse desarrollando actividades de impacto social; 4) carrera: aquello que contribuye a la formación profesional; 5) protección: sentirse bien con uno mismo reduciendo la culpa; y 6) mejora: el crecimiento personal y el autoestima (Clary, y otros, 1998)

Gran parte de las investigaciones que se basan en estudiar la motivación en el voluntariado aplican la teoría de los seis factores de Clary, ya que tiene respaldo técnico y empírico lo cual hace que tenga más sustento (Gage & Thapa, 2012).



La motivación implementada en un voluntariado

Tomando como base al artículo sobre “El Inventario de funciones del Voluntariado” -IFV las motivaciones más importantes que inducen a las personas a realizar un voluntariado se relaciona con su espíritu altruista que busca contribuir con su servicio y ayuda desinteresada a una problemática social. Otra motivación puede estar relacionada con la puesta en práctica de las habilidades del voluntariado donde también adquiere nuevos conocimientos. La oportunidad de conocer a nuevas personas permite al voluntario ampliar su red de contactos y que se sienta parte de un grupo social donde pueda relacionarse con los demás. Adquirir experiencia profesional es una motivación para aquellos jóvenes que están en busca de un trabajo por lo que los voluntariados permiten prepararse y desarrollar ciertas habilidades blandas para ser más competitivos en el mercado laboral. Por último, se tiene a la motivación que se relaciona con la satisfacción y autoestima donde puede alcanzar un desarrollo personal enfocado en aspectos positivos (Pérez, García, & Sepulveda, 2012)

Siendo así que este artículo menciona que los voluntarios son motivados por sus rasgos altruistas y una vez que logran entrar a la organización para ejercer sus funciones como voluntario adquiere más oportunidades de crecimiento personal. Es evidente que detrás de esta motivación altruista existen otros factores como lo describe el autor, que no dejan de ser menos importantes ya que están conectadas una a otras para realmente alcanzar una motivación plena y dar lo mejor de sí mismas en su servicio como voluntarios.

Ahora bien, las motivaciones citadas anteriormente no siempre suelen influir en todos los voluntarios ya que la determinación en su decisión puede depender del contexto, país, edad, ocupación y otros; en tal sentido existe un cuestionamiento si la permanencia de los voluntarios se debe a una mayor motivación de carácter altruista frente a los que desertaron el voluntariado sin lograr culminarlo (Valencia & Velandia, 2013).

Para que una persona decida realizar un voluntariado intervienen varios factores motivacionales que dirigen su conducta hacia dicha acción. De acuerdo con una investigación realizada en la ciudad de Madrid, enfocada en los factores motivacionales de los voluntarios establece que los jóvenes de 27 años tienen como motivación mejorar su curriculum y los de 21 años buscan una mejora de estima. Además, que se registraron motivaciones heterocentadas dirigidas a una causa social que beneficia a la sociedad y las autocentadas que van en beneficio propio. Por tal motivo la autora María del Foronda (2020) recomienda a las organizaciones de voluntariado que más allá de realizar un proceso de entrevistas en el reclutamiento de voluntarios soliciten a los mismos una carta de motivación para conocer sus verdaderas intenciones para ingresar a la misma.

Viendo la perspectiva de Foronda estos factores dependen del perfil del voluntariado donde interviene la edad, género de los jóvenes ya que sus motivaciones pueden variar, lo cual en el transcurso de la investigación al obtener las respuestas de los estudiantes se podrá validar si los rangos de edad son similares a los resultados obtenidos.



METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

La presente investigación aplica un enfoque cuantitativo que se basa en la recolección de datos y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 4). Al ser cuantitativo aplicara técnicas estadísticas que den respuesta al problema de investigación, manejará un tipo de muestreo probabilístico estratificado de manera que se pueda obtener mayor representatividad en la investigación.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental debido a que no se realizó una manipulación de variables, de tipo transaccional o transversal dado que la recolección de datos se dio en un momento determinado es decir en el mes de mayo/2023 de corte prospectivo ya que se va registrando la información actual respecto a los factores motivacionales con los que cuentan los estudiantes de la FCEF en su faceta de voluntarios.

Tipo de Investigación

Esta investigación aplica un análisis de tipo descriptivo ya que tiene como objetivo analizar los factores motivacionales que influyen en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras respecto a su participación y permanencia en un programa de voluntariado.

Método de Investigación

La metodología de la investigación es de carácter deductivo donde se va a analizar los factores motivacionales desde un ámbito general con la finalidad de llegar a una conclusión específica y concreta.

Población y Muestra

Población

La población que será objeto de estudio se sitúa en la ciudad de La Paz específicamente en la Universidad Mayor de San Andrés de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras conformado por estudiantes de primer a quinto año de estudio incluyendo a los egresados ya que aún continúan matriculados. El total de la población comprende a 12.762 estudiantes correspondientes a las carreras de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Economía que conforman la facultad en general.

Tamaño de la Muestra

Debido a que el universo comprende una cantidad muy amplia de personas se procede a calcular el tamaño de la muestra que será una cantidad más representativa de la misma, para lo cual se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N:	Tamaño del universo
Z:	Nivel de confianza al 95% donde z representa un valor de 1,96
p:	Probabilidad de que el evento ocurra



q:	Probabilidad de que el evento no ocurra
e^2:	Margen de error

$$n = \frac{12.762 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(0.05)^2 * (12.762 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

n= 373 estudiantes

El tipo de muestra a implementar en esta investigación será de tipo estratificada probabilística aplicada a una población finita donde el nivel de confianza representa el 95% con un margen de error del 5% y con una probabilidad de éxito y fracaso del 50% en ambas, obteniendo una muestra de 373 estudiantes que corresponden a la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, siendo la que representa a la población de estudio.

Al ser una muestra estratificada se hará una clasificación de estratos de acuerdo con las carreras que conforman la facultad respectiva a estudiar, siendo representada en la siguiente tabla:

Tabla 1: Muestra Estratificada

CARRERAS	POBLACION	%	n
Administración de Empresas	4.650	35,73%	133
Contaduría Publica	4.705	36,87%	138
Economía	3.497	27,40%	102
TOTAL	12.762	100%	373

Fuente: División de Sistemas de Información y Estadística- UMSA,2021

Criterios

En cuanto a la elección de la población se tomó en cuenta a los criterios de inclusión y exclusión de modo que permitan distinguir aquellos que son parte del estudio. Como criterios de inclusión se tiene a aquellos estudiantes regulares en la asistencia a clases, activos en los estudios, matriculados de la FCEF entre primer y noveno semestre incluido los egresados en la presente gestión. Respecto a los criterios de exclusión se tomó en cuenta a aquellos estudiantes que se rehúsan a participar en el llenado de la encuesta, los que ya tienen un título profesional y a los que no les gusta actividades de voluntariado.

Técnica de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de información para esta investigación será un cuestionario específicamente una encuesta siendo aplicado exclusivamente a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. Respecto al diseño del instrumento se aplicará preguntas cerradas estructuradas tomando a consideración la selección múltiple donde se tengan variedad de opciones al momento de responder, el modelo de la “escala de Likert” aplicándose bajo cinco parámetros variados y acordes a la pregunta y preguntas de “si-no”. La encuesta se compone de un total de 25 preguntas las cuales fueron diseñadas concorde a los indicadores establecidos en la matriz de la operacionalización de variables de modo que sea más factible la identificación y responder a los objetivos específicos.

En este sentido la encuesta de estructura en tres partes la primera busca recabar información respecto al perfil sociodemográfico del estudiante que participa en un voluntariado y aquellos factores motivacionales que lo incentivaron a postular; la segunda se relaciona con



el grado satisfacción y participación del estudiante en un voluntariado y por último se ahondara sobre el compromiso, nivel de experiencia y los beneficios obtenidos en el voluntariado.

La sistematización y procesamiento de la información recolectada mediante el instrumento de la encuesta física y digital fue realizada por el programa SPSS versión 25 y Microsoft Excel donde se exportaron los datos para posteriormente generar tablas dinámicas y descriptivas, la tabulación y variedad de graficas donde a través de estas se interprete los resultados obtenidos.

Fiabilidad y validez

Respecto a la fiabilidad del instrumento que es la encuesta en su totalidad presenta una consistencia interna debido a que el coeficiente del Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,918 es decir que este valor esta más cercano a 1 por lo que las escalas de Likert aplicadas en la encuesta tienen mayor fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	30

RESULTADOS

En base a la información recopilada por medio de la encuesta aplicada a los estudiantes de la FCEF de la UMSA, se analizan los resultados obtenidos en esta investigación. Cabe aclarar que esta sección se divide en cuatro partes que responde a los objetivos específicos establecidos en dicha investigación.

Perfil Sociodemográfico de los estudiantes voluntarios de los FCEF

Se encuestó a un total de 373 estudiantes de la FCEF que participan o alguna vez participaron en un voluntariado donde se puede observar que existe una mayor participación de las estudiantes mujeres a comparación de los varones. La edad promedio de los voluntarios se encuentra entre los 18 a 22 años, una gran mayoría de estos corresponden al quinto semestre de carrera universitaria para adelante; por lo que los estudiantes tienen más tendencia a involucrarse en actividades de voluntariado a partir del tercer año de su etapa universitaria. Asimismo, se identifica que los estudiantes voluntarios del séptimo semestre para abajo perciben ingresos menores a las Bs 300 mientras que los estudiantes de los últimos semestres tienen ingresos un poco más altos producto del trabajo o pasantías realizadas en alguna institución además de dedicarse al estudio (ver tabla 2).

Tabla 2: Perfil sociodemográfico

Características sociodemográficas y académicas		
Indicadores	N	%
Sexo		
Femenino	263	70,51%
Masculino	110	29,49%
Edad		



Menor de 18 años	3	0,80%
Entre 18 a 22 años	209	56,03%
Entre 23 a 27 años	148	39,68%
Mayor a 27 años	13	3,49%
Carrera		
Administración	133	35,73%
Contaduría	138	36,87%
Economía	102	27,40%
Semestre		
Primero	4	1,07%
Segundo	1	0,27%
Tercero	8	2,14%
Cuarto	17	4,56%
Quinto	37	9,92%
Sexto	40	10,72%
Séptimo	63	16,89%
Octavo	66	17,69%
Noveno	73	19,57%
Egresado	64	17,16%
Ingresos		
Menor a 300 Bs	148	39,68%
De 300 a 800 Bs	141	37,80%
De 801 a 1300 Bs	47	12,60%
Mas de 1300 Bs	37	9,92%

Fuente: Elaboración propia

Motivos que llevan a participar a los estudiantes de la FCEF en voluntariado

Una gran mayoría de los estudiantes es decir el 68,36% que participaron en un voluntariado tomaron iniciativa propia para adentrarse en estas actividades sin obligación o influencia de terceras personas. Mientras que un 13,67% de los estudiantes encuestados fueron influenciados por amistades cercanas para participar en un voluntariado, los mayores a 27 años también fueron influenciados por un miembro del voluntariado (ver tabla 3).

Tabla 3: Incentivos recibidos para realizar un voluntariado

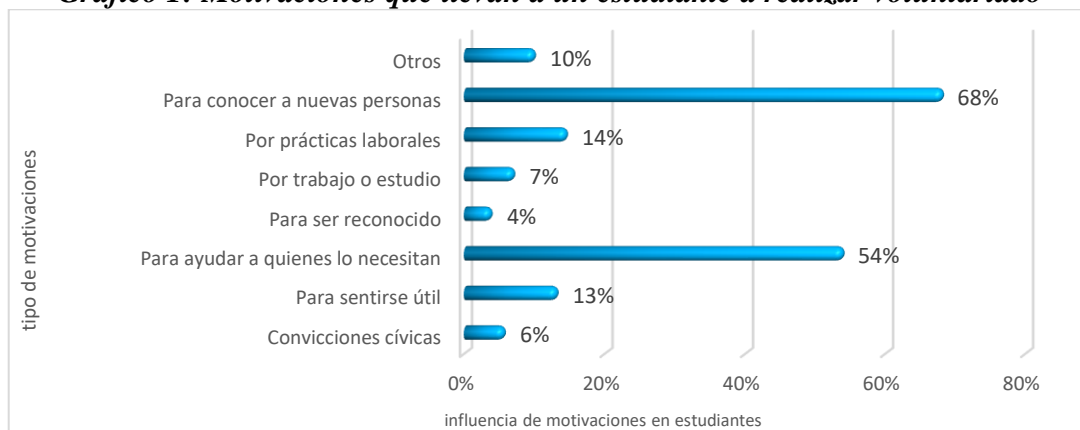
Rango de edad	OPCIONES						Total general
	Iniciativa propia	Un familiar	Un amigo	Publicidad redes sociales	Un miembro del voluntariado	Otros	
Entre 18 a 22 años	71,29%	1,91%	15,31%	5,26%	5,74%	0,48%	100,00%
Entre 23 a 27 años	66,22%	1,35%	11,49%	10,81%	9,46%	0,68%	100,00%
Mayor a 27 años	38,46%	7,69%	15,38%	7,69%	23,08%	7,69%	100,00%
Menor de 18 años	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total general	68,36%	1,88%	13,67%	7,51%	7,77%	0,80%	100,00%

Fuente: Elaboración propia



Respecto a las motivaciones que los llevaron a realizar un voluntariado es evidente que una mayoría busca conocer nuevas personas, socializar y formar lazos de amistad, ya que todo ser humano tiene esa necesidad de pertenecer a un grupo social y poder compartir, divertirse con sus amigos. Se puede identificar que existe otra parte que está motivada para ayudar a un determinado sector vulnerable con un 54% a través de su servicio voluntario y aportar un beneficio a la sociedad. Mientras los que respondieron “otros” demuestran tener curiosidad, interés, ganas de aprender, generar nuevas experiencias, desarrollar habilidades, crecer personalmente y ver como una oportunidad que a un futuro les permitirá acceder a una beca (ver gráfico 1).

Gráfico 1: Motivaciones que llevan a un estudiante a realizar voluntariado

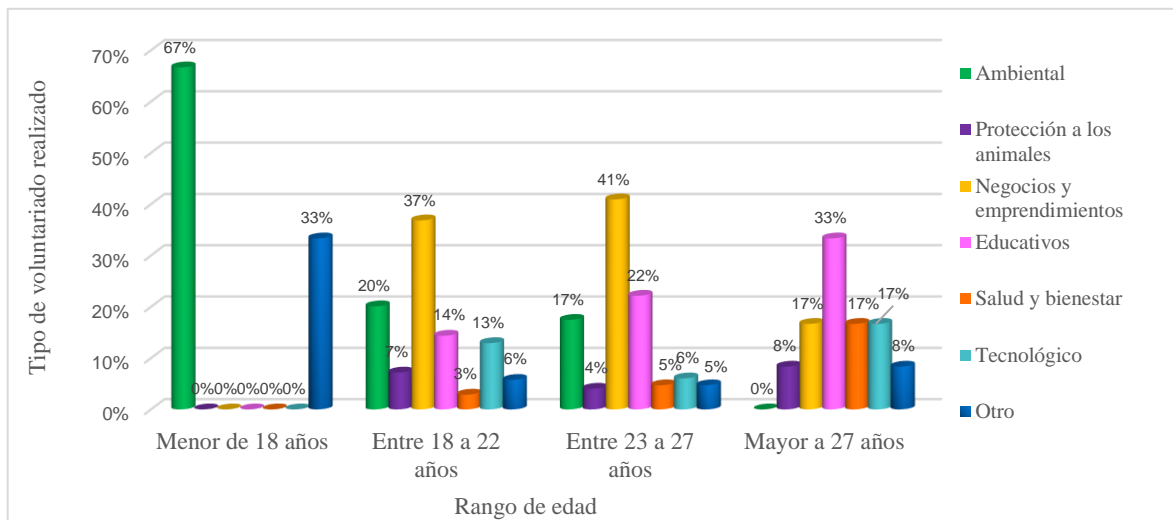


Fuente: Elaboración propia

El tipo de voluntariado que con más frecuencia realizan los estudiantes entre los 18 a 27 años de la FCEF está relacionado con el ámbito de los negocios y emprendimientos. Los que optan por el ambiental como una segunda opción son preferentemente aquellos estudiantes entre 18 a 22 años ya que hoy en día los jóvenes demuestran más interés y preocupación por la protección del medio ambiente mientras que los de 23 a 27 años prefieren los educativos. Del rango etario mayor a los 27 años tiene más preferencia en realizar voluntariados educativos donde puedan tener la oportunidad de enseñar y a la vez aprender. Además, se puede ver muy poca participación de los estudiantes en voluntariados de tipo tecnológico esto también se debe a que no existen muchas organizaciones de esta área que fomenten el voluntariado (ver gráfico 2).



Gráfico 2: Tipo de Voluntariados realizados- rango de edad



Fuente: Elaboración propia

Respecto al tiempo invertido, una gran parte de los estudiantes le dedica más de 3 horas a la semana exclusivamente a las actividades del voluntariado lo que demuestra el nivel de compromiso que tiene con la institución. Asimismo, se puede ver que un 52,01% de los estudiantes voluntarios de la FCEF lleva poco tiempo participando en un voluntariado lo que significa que recientemente se involucraron en estas actividades y un 35,39% ya tiene más tiempo siendo voluntario en especial el género femenino, sin embargo, hay un poco más de voluntarios varones que llevan más de 3 años en estas actividades (ver tabla 4).

Tabla 4: Tiempo dedicado al voluntariado

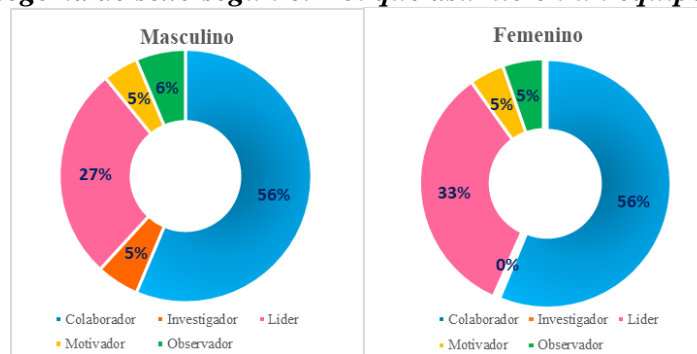
Sexo	Horas semanales			Total general
	1 a 2 horas	2 a 3 horas	Más de 3 horas	
Femenino	23,19%	22,05%	54,75%	100,00%
Masculino	24,55%	19,09%	56,36%	100,00%
Total general	23,59%	21,18%	55,23%	100,00%
Sexo	Años de voluntariado			Total general
	Menor a 1 año	De 1 a 2 años	Más de 3 años	
Femenino	50,57%	37,64%	11,79%	100,00%
Masculino	55,45%	30,00%	14,55%	100,00%
Total general	52,01%	35,39%	12,60%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

De la cantidad total de voluntarios en una determinada institución existen casos particulares de estudiantes que se involucran en estas actividades solo por curiosidad y no demuestran así ser tan productivos en su equipo de trabajo. A pesar de ello gran parte de los estudiantes asumió un rol colaborador con un 56% en ambos sexos, es decir que son voluntarios activos en las organizaciones. Respecto al género femenino un 33% asumió un rol muy importante e influyente en el voluntariado que es el liderazgo, mientras que en los hombres hay una proporción más baja sin embargo no difiere en gran magnitud (ver gráfico 3).



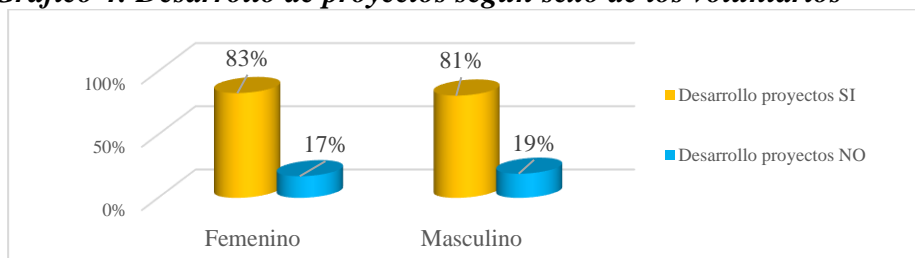
Gráfico 3: Categoría de sexo según el Rol que asumió en un equipo de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, los voluntarios demostraron un nivel de productividad bastante efectivo alcanzando a más de un 80%, debido a que se involucraron en la ejecución de proyectos alineado a algún objetivo de desarrollo sostenible. Comparando entre ambos sexos se identifica que las mujeres son las que más participan en el desarrollo de proyectos en un voluntariado (ver gráfico 4).

Gráfico 4: Desarrollo de proyectos según sexo de los voluntarios



Fuente: Elaboración propia

Expectativas de los estudiantes que participan en un voluntariado

Respecto a la participación de los estudiantes de la FCEF en un voluntariado es evidente que una mayoría busca mejorar el CV con un 61,93% ya que les permitirá tener más oportunidades a la hora de conseguir un trabajo, debido a que también se valida como experiencia adquirida dependiendo en el área en que haya desempeñado sus funciones. Se puede identificar que también los voluntarios buscan generar nuevos conocimientos de otras áreas profesionales con un 41,29% mediante una activa participación en el voluntariado, hacer nuevos contactos con un 39,68% lo cual permite formar valiosos lazos de amistad (ver tabla 5).

Tabla 5: Satisfacción personal con la participación en el voluntariado

Escala	SATISFACCION PERSONAL					
	Mejorar mi CV para encontrar un trabajo	Me hace sentir importante	Hacer nuevos contactos	Aprender de diferentes áreas profesionales	Una nueva forma de hacer nuevos amigos	Distraerme y divertirme
1 totalmente en desacuerdo	2%	7%	2%	1%	1%	1%
2 En desacuerdo	4%	10%	4%	2%	4%	4%
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15%	44%	21%	23%	20%	20%
4 De acuerdo	17%	29%	34%	32%	41%	41%



5 Totalmente de acuerdo	62%	9%	40%	41%	34%	34%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Los estudiantes que logran ingresar a un voluntariado deben recibir una capacitación e instrucciones de las actividades a desarrollar durante la etapa de voluntario para que puedan tener más claridad de las funciones a realizar y conocer a sus respectivos líderes. Es así como un 89,01% de los encuestados afirma haber recibido capacitaciones cuando ingreso a un voluntariado. (ver tabla 6).

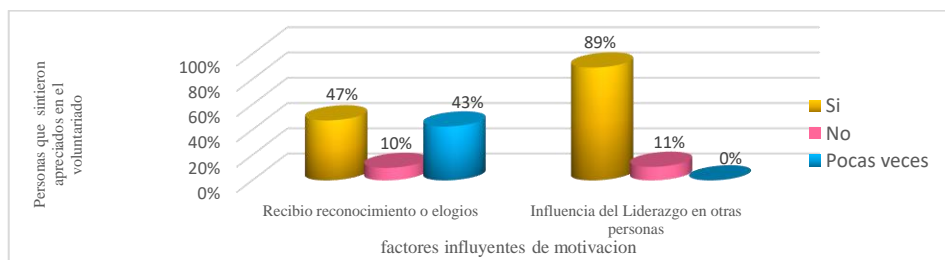
Tabla 6: Capacitaciones recibidas como voluntario

Sexo	Opciones		Total general
	No	Sí	
Femenino	9,51%	90,49%	100,00%
Masculino	14,55%	85,45%	100,00%
Total general	10,99%	89,01%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Muchas organizaciones destacan periódicamente el buen desempeño y productividad de sus voluntarios reconociéndolos como miembros destacados del mes, de su área o a nivel general. Este tipo de reconocimientos hace que los voluntarios continúen con su buen desempeño hasta el final y se sientan satisfechos con su progreso. Pero también existen organizaciones que no suelen dar reconocimiento a sus voluntarios ya sea porque están bien ocupadas con actividades o prefieren hacerlo a la culminación del programa cuando se entregan certificados. Por otra parte, es satisfactorio ver que el 89% de los voluntarios influenció su liderazgo en otras personas ya que se les dio la oportunidad de liderar equipos o proyectos (ver gráfico 5).

Gráfico 5: Reconocimientos recibidos e influencia del liderazgo

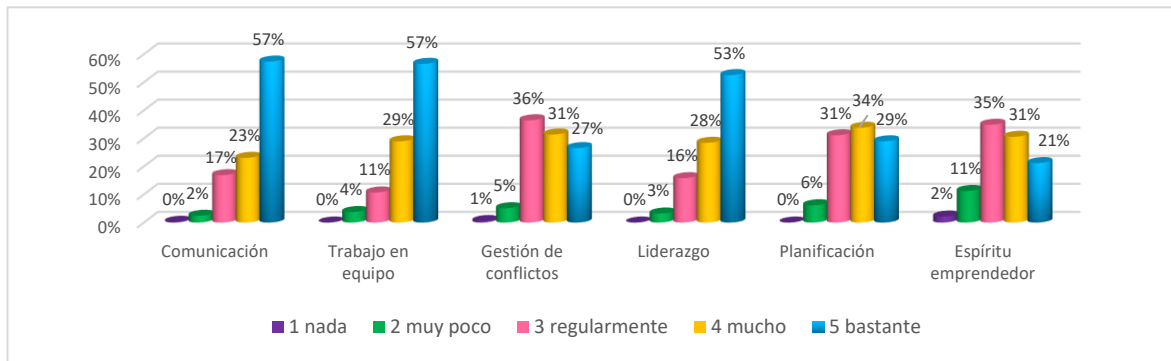


Fuente: Elaboración propia

La contribución del voluntariado en el desarrollo de habilidades blandas tiene buenos resultados por lo que permite que los estudiantes descubran su potencial y pongan en práctica sus habilidades que por mucho tiempo quedaron dormidas. Las habilidades que más se desarrollan son la comunicación y el trabajo en equipo con el 57%, el liderazgo con un 53% debido a que están en constante interacción con las personas; lo cual les permite formarse como profesionales y prepararse para el ámbito laboral. Un detalle que llama la atención es que la gestión de conflictos alcanzó un 27% por lo que los voluntarios tienen aún mucho por aprender en este aspecto buscando alternativas de solución frente a contingencias que puedan presentarse (ver gráfico 6).



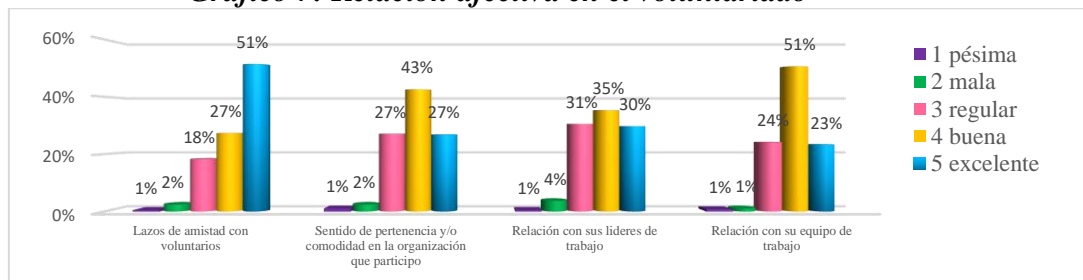
Gráfico 6: Desarrollo de Habilidades Blandas



Fuente: Elaboración propia

La relación afectiva de los voluntarios tanto con la organización como con sus compañeros de trabajo es evidentemente buena; sin embargo, tienen mayor conexión con sus equipos de trabajo con el 50,67% donde formaron valiosos lazos de amistad con un 51,47%. La relación con sus líderes es positiva con el 75% siendo menos afectiva que con sus compañeros y amigos del voluntariado (ver gráfica 7).

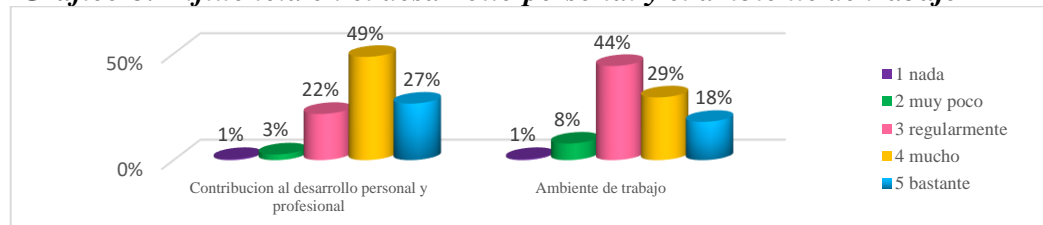
Gráfico 7: Relación afectiva en el voluntariado



Fuente: Elaboración propia

El voluntariado tiene mucha influencia en el desarrollo personal y profesional tal como lo perciben los mismos estudiantes que participan como voluntarios ya que les permite adquirir muchos conocimientos, fortalecer sus habilidades y descubrir su potencial. Se puede decir que el voluntariado beneficia a las personas repercutiendo en resultados positivos en la vida de las personas. Así también es importante que los voluntarios se sientan a gusto en el ambiente donde desarrollan sus funciones para dar lo mejor de sí mismos (ver gráfico 8).

Gráfico 8: Influencia en el desarrollo personal y el ambiente de trabajo



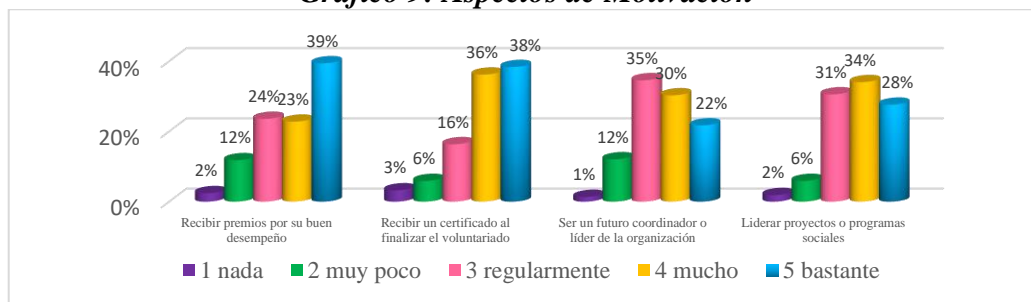
Fuente: Elaboración propia

Los aspectos motivacionales que mayor repercusión han tenido en los estudiantes es recibir un incentivo en reconocimiento a su buen desempeño con el 39% y un certificado a la culminación del programa que acredite que el estudiante ha participado en la organización en calidad de voluntario donde se identifique la totalidad de horas dedicadas al voluntariado.



Por otra parte, es evidente de que no existe mucho interés por parte de los voluntarios de ser coordinadores a un futuro o liderar proyectos ya que su permanencia es momentánea hasta el tiempo establecido por la organización (ver gráfico 9).

Gráfico 9: Aspectos de Motivación



Fuente: Elaboración propia

Se identifica claramente que los estudiantes de la FCEF en su calidad de voluntarios han adquirido una buena experiencia donde han podido adquirir muchos conocimientos y desarrollar sus habilidades blandas, así también generar nuevas amistades, divertirse y contribuir con su servicio voluntario a un fin social. Por tal motivo casi la totalidad de los estudiantes encuestados es decir el 97,59% recomienda a los jóvenes a que puedan participar en un voluntariado, en especial los que pertenecen a los últimos semestres (ver tabla 7).

Tabla 7: Recomendación a otras personas para realizar voluntariado

Semestre	OPCIONES		Total
	SI	NO	
Primero	1,07%	0,00%	1,07%
Segundo	0,27%	0,00%	0,27%
Tercero	2,14%	0,00%	2,14%
Cuarto	4,29%	0,27%	4,56%
Quinto	9,65%	0,27%	9,92%
Sexto	10,72%	0,00%	10,72%
Séptimo	16,62%	0,27%	16,89%
Octavo	17,69%	0,00%	17,69%
Noveno	18,77%	0,80%	19,57%
Egresado	16,35%	0,80%	17,16%
Total	97,59%	2,41%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Motivos que inciden en la permanencia de los voluntarios en un voluntariado

El voluntariado es una actividad que requiere dedicación e inversión de tiempo, que en algunos casos es un factor que impide a todos los voluntarios concluir con normalidad. A pesar de ello, los resultados demuestran que gran parte de los estudiantes de la FCEF que se involucran en un voluntariado es decir el 71,31% logran culminar con éxito su etapa de voluntario hasta el plazo final que instruye cada organización ya sea por el compromiso que asumen o porque disfrutaban asistir y participar en las actividades. Sin embargo, hay casos



particulares que por motivos de trabajo o porque les consume mucho tiempo tienden a abandonar el voluntariado (ver tabla 8).

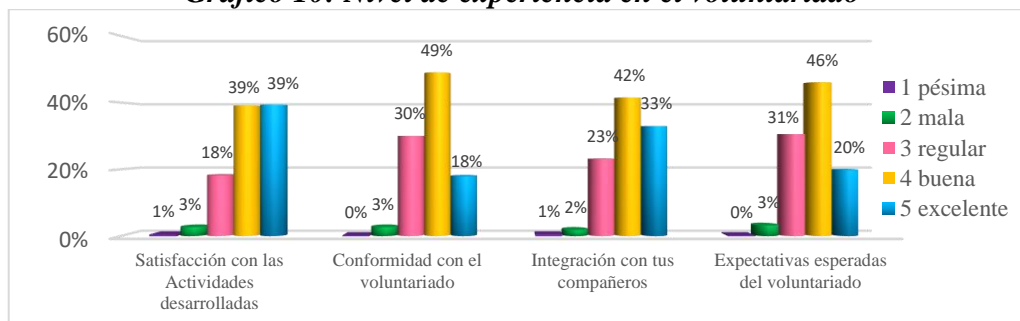
Tabla 8: Motivos por el que culmino el voluntariado

Participación	N	%
Por motivos laborales	19	5,09%
Por falta de tiempo	59	15,82%
No me sentía cómodo con mis funciones	5	1,34%
No me gusto el programa y/o la organización	13	3,49%
Porque surgió otra oportunidad	11	2,95%
Culmine con éxito el voluntariado	266	71,31%
Total	373	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a su nivel de experiencia los estudiantes voluntarios tienen una buena percepción siendo la que prevalece en gran parte de las categorías lo que nos permite tener la certeza de que el voluntariado les permitió alcanzar una buena satisfacción con las actividades desarrolladas, conformidad con el voluntariado, integración con sus compañeros y buenas expectativas. Una mayoría de los encuestados tiene una percepción excelente respecto a las actividades realizadas en el voluntariado (39,41%) lo que significa que disfrutaron su etapa de voluntarios en una determinada organización (ver gráfico 10).

Gráfico 10: Nivel de experiencia en el voluntariado

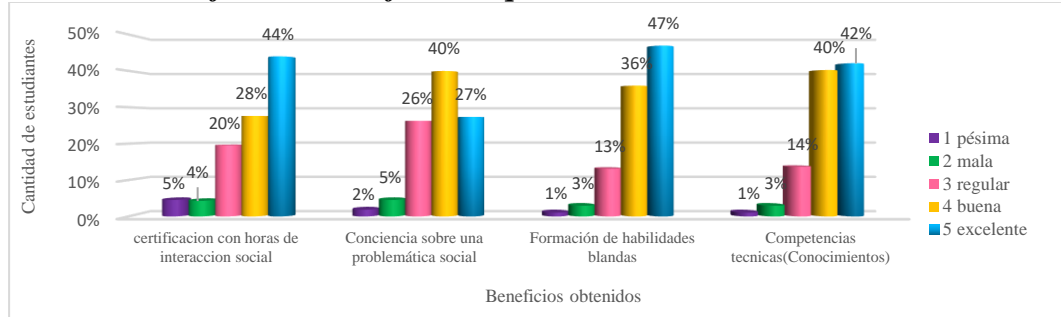


Fuente: Elaboración propia

Durante la experiencia adquirida por los voluntarios los beneficios de los cuales gozaron y se sienten satisfechos fue el hecho de recibir una certificación que en la mayor parte de los voluntariados se otorga. Por otra parte, fueron beneficiados con una máxima satisfacción en el desarrollo de sus habilidades blandas y competencias técnicas que involucra los conocimientos adquiridos. Sin embargo, uno de los aspectos centrales que todo voluntariado debería otorgar es crear conciencia social en sus voluntarios sobre una problemática, donde dichos resultados son muy bajos reflejando un 27,35%. De igual forma existen algunos casos de voluntarios que no recibieron un certificado lo cual llevan una mala experiencia o insatisfacción con su participación en el voluntariado (ver gráfico 11).



Gráfico 11: Beneficios adquiridos en el voluntariado



Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación se enfocó en analizar los factores motivacionales que inciden en los estudiantes de la FCEF respecto a su participación y permanencia en un programa de voluntariado en base a ello se ha logrado llegar a la consecución de los resultados que a la vez dan respuesta a los objetivos específicos.

Los resultados hallados mantienen relación con la teoría motivacional de Herzberg (1968) específicamente con los factores motivacionales o intrínsecos en donde los estudiantes voluntarios están motivados en recibir un reconocimiento, alcanzar un progreso personal donde sean beneficiados al adquirir nuevos conocimientos con un 82% y a la vez desarrollar sus habilidades blandas con un 83%; siendo los que influyen en el grado de satisfacción del voluntario. Mientras que los factores extrínsecos más influyentes están enfocados con el ambiente organizacional en donde desarrollan determinadas funciones siendo así que solo el 44% se siente satisfecho con el mismo ya que lo motivo a dar lo mejor de sí mismo. Por otro lado, tomando en cuenta la teoría de McClelland (1961) se percibe que gran parte de los voluntarios busca cubrir la necesidad de logro culminando el voluntariado de manera satisfactoria con un 71% donde esperar obtener beneficios que los hagan sentir orgullosos así como un certificado con el 72% que acredite las horas dedicadas a la organización; la necesidad de afiliación que está relacionada con la integración a un grupo social es decir convivir con otras personas donde puedan formar lazos de amistad con sus compañeros con el 68% y la necesidad de poder la cual repercute en la capacidad de influir en un grupo de personas donde el 89% tuvo la oportunidad de desempeñarse en un rol de líder en un equipo de trabajo y en la ejecución de proyectos del voluntariado. Así como Clary & Snyder (1991) señalan que la motivación tiene varias dimensiones que en base a la teoría de los seis factores los estudiantes de la FCEF se centran más en las dimensiones de carrera, mejora y social.

Con relación al primer objetivo, el perfil sociodemográfico del estudiante voluntario concuerda con el autor Dair Redondo (2020), quién señala que existe una mayor participación del género femenino a comparación de los hombres; sin embargo, en su mayoría son estudiantes jóvenes entre 18 a 22 años que se encuentran a media carrera, es decir, en semestres superiores y no así adultos con varios años de experiencia. Por lo que también refleja una baja percepción de ingresos económicos mensuales ya que continúan en calidad de estudiantes y la mayoría no se encuentra trabajando.



De acuerdo con el segundo objetivo que se basa en los motivos que llevan a participar a los estudiantes en un voluntariado se pudo identificar que una principal motivación es mejorar y fortalecer el Curriculum Vitae con un 62% debido a que no están muy lejanos de salir de la universidad e ir en busca de un trabajo lo cual les permitirá ser postulantes con un cierto nivel de experiencia adquirida dependiendo el área donde se hayan desempeñado en el voluntariado. Así como los voluntarios en Colombia (2012) consideran un factor motivador el adquirir experiencia profesional que se verá reflejado en el curriculum. Tal como lo expresa García Roca (1994) las motivaciones de los voluntarios son más las expresivas a nivel personal e instrumentales que se basan en adquirir nuevos conocimientos para una formación profesional. Otro aspecto por considerar es que la mayoría tiene interés en conocer a nuevas personas con un 68% en el voluntariado donde de cierta forma pueda integrarse a un círculo social y formar lazos de amistad con personas que compartan similares intereses y gustos, una menor proporción representado por el 54% que demuestra preocupación por ayudar a un sector que necesita a través de su servicio voluntario. En base a ello se puede decir que las investigación realizada por Perez, Garcia, & Sepulveda (2012) sobre el inventario de las funciones del voluntariado no concuerdan con los resultados obtenidos ya que los voluntarios colombianos tienen motivaciones más relacionadas al interés por la comunidad basada en una dimensión social, asimismo buscan mejorar su autoestima, fortalecer sus relaciones sociales con el fin de servir a la sociedad, reflejando así una orientación más altruista donde actúan de manera desinteresada a comparación de los voluntarios universitarios de La Paz, Bolivia. Mientras que en el país de Puerto Rico (2015) los grupos de voluntarios está más motivados por su vocación de servicio ya que se sientan más satisfechos al ayudar y compartir sus conocimientos con otras personas. Por otra parte, para Licandro, Yapor, & Correa (2022) los voluntarios uruguayos tienen más interés en adquirir conocimientos y sus motivos altruistas son reducidos reflejando tener motivaciones egocéntricas en ciertos aspectos.

En respuesta al tercer objetivo específico planteado, los resultados indican que las expectativas de los estudiantes voluntarios están vinculadas con la posibilidad de adquirir nuevas experiencias que a la vez contribuyan a la formación profesional, así como desempeñar funciones en diferentes áreas que les permita generar nuevos aprendizajes y conocimientos adquiriendo mayor versatilidad de funciones.

Una mayoría reflejo haber tenido una buena experiencia en su faceta de voluntarios con un 62% que como consecuencia de aquello el 98% de los encuestados está dispuesto a recomendar a otras personas para que se involucren en actividades de voluntariado y puedan alcanzar un alto grado de satisfacción adquiriendo ciertos beneficios, así como lograr un crecimiento personal. De igual manera existe una proporción media de estudiantes que estuvieron interesados en recibir algún tipo de incentivo que los motive a alcanzar un mejor desenvolvimiento como voluntarios. Pérez, Garcia, & Sepulveda (2012) señalan que la verdadera motivación en un voluntario no está influenciada en los premios, logros o poder sino en alcanzar la satisfacción consigo mismo al ayudar a una determinada causa social.

Por último, respondiendo al cuarto objetivo, las motivaciones que inciden en la permanencia de un voluntariado dependen mucho del grado de satisfacción del voluntario: respecto a la



gestión y organización de las actividades se alcanzó un 78%, la adaptación al clima organizacional llegó a un 75% donde se fomentó una buena relación entre compañeros. Estos resultados llegan a ser concordantes con la investigación de MacNeela (2008) quién señala que la satisfacción del voluntario se relaciona con la experiencia adquirida y la integración a nivel organizacional. De igual manera los beneficios que ofrecen las organizaciones a los voluntarios son influyentes en la motivación lo que conduce a que ellos puedan permanecer en sus funciones por más tiempo. Además, es evidente el deseo que tienen los voluntarios en obtener un certificado a la culminación del voluntariado y a la vez sentirse orgullosos de haber participado en una determinada organización. Sin embargo, algunos voluntarios pretenden aprovechar el tiempo para aprender nuevos conocimientos y a la vez desarrollar habilidades blandas tales como la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo. Tal es el caso de Tarzona (2004) quien afirma que un voluntario es beneficiado al alcanzar un crecimiento personal y profesional, desarrollar habilidades blandas y establecer relaciones sociales y contribuir a una causa social, donde estos aspectos llegan a mantener mucha relación con los resultados alcanzados. Dentro del nivel de experiencia los voluntarios deberían adquirir más conciencia social, sin embargo, un factor que llama la atención es el hecho de que muy pocas organizaciones se empeñan en transmitir el verdadero espíritu altruista tal como lo expresan los mismos voluntarios, más al contrario se convierten en espacios de networking y capacitación en ciertas áreas. Es evidente que a nivel local y nacional hace falta de una verdadera motivación con un enfoque más altruista en los voluntarios por encima de los intereses personales donde buscan obtener algo en particular o bien tienen la intención de conocer a nuevas personas.

Por otra parte la disposición de tiempo de los estudiantes es otro factor que influye en la permanencia en un voluntariado, así como el sentido de pertenencia, donde se pudo identificar que una gran mayoría es decir un 71% de los encuestados culminaron de manera satisfactoria el voluntariado siendo beneficiados con la obtención de un certificado, sin embargo, el 16% de los voluntarios por falta de tiempo y en otros casos por no sentirse tan a gusto con la organización optaron por abandonar el programa. Estos resultados guardan relación con McCurley y Lynch (2005) y Dávila (2008) quienes señalan que las causas comunes por el que las personas dejan el voluntariado se deben a la falta de tiempo, a una mala organización del programa repercutiendo en un ambiente aburrido que les desmotiva continuar hasta el final y seguir dando un máximo esfuerzo en algo que no disfrutan participar.

En cuanto a las limitaciones presentadas en la investigación se dieron al momento de realizar la recolección de datos debido a que hubo complicaciones en identificar y encontrar a estudiantes voluntarios sobretudo de las carreras de Contaduría Pública y Economía. Asimismo, algunos estudiantes se mostraron muy desinteresados e indiferentes en prestar un poco de tiempo para ser encuestados. Por otra parte, se hizo un rediseño metodológico reduciendo la cantidad total de preguntas priorizando las más relevantes de modo que sea más accesible en el llenado para los estudiantes.

Respecto a los aportes identificados en la presente investigación están relacionados con el análisis de los factores motivacionales que influyen en los estudiantes voluntarios de la



FCEF ya que se puede evidenciar que una gran mayoría le atrae el hecho de conocer a nuevas personas y no así por intereses altruistas donde no hay una verdadera concientización sobre una problemática social. La motivación puede ser muy cambiante donde influyen variables como el rango etario, grado académico, género y tiempo; es decir que no es estática, sino que suele tener variaciones.

Por último, se recomienda que para futuras investigaciones se tome previsto el tiempo al momento de realizar el levantamiento de datos tomando un lapso más amplio y con más calma, donde se pueda aplicar distintos instrumentos, así como grupos focales y entrevistas, sin centrarse exclusivamente en una modalidad virtual ya que a veces por el factor tiempo son evitadas por los encuestados, sino también de forma presencial con un contacto más cercano con las personas. De igual manera sería recomendable investigar sobre los factores motivacionales que aplican en el ámbito organizacional para incentivar a los voluntarios o indagar más a fondo sobre el verdadero perfil sociodemográfico de los voluntarios en el país; así también se aconseja implementar una muestra que llegue a una mayor cantidad de estudiantes obteniendo resultados más representativos con relación al total de la población a ser investigada. Incluso este tipo de estudios contribuirá a que las organizaciones de voluntariado puedan enfocarse más en fomentar el espíritu altruista en los voluntarios con conciencia social.

CONCLUSIÓN

Gracias al análisis e interpretación de datos, la presente investigación llegó a las siguientes conclusiones que responden a los objetivos específicos:

- Respecto al perfil sociodemográfico de los estudiantes de la FCEF que participan en un voluntariado, es evidente que hay mayor participación de mujeres ya que las mismas se prestaron dispuestas a ser encuestadas y a la vez contar algunas de sus experiencias en estos espacios interactivos. El rango de edad que alcanza un alto porcentaje es de los 18 a 22 años sin embargo de este total una mayoría corresponden a los semestres superiores entre séptimo y noveno de los cuales si participan en un voluntariado. Sería recomendable indagar en más variables sociodemográficas para tener un dato más profundo del perfil de los estudiantes voluntarios.
- En cuanto a los motivos que llevan a participar a los estudiantes de la FCEF en un programa de voluntariado en una mayoría nace de una iniciativa propia y por influencia de amistades. Una de sus principales motivaciones es conocer a nuevas personas es decir integrarse a entornos sociales seguido de poder ayudar a una causa social. Al momento de postular a un voluntariado tienen más preferencia por dirigirse hacia organizaciones del área de los negocios, emprendimientos, ambientales y educativos. Entre otro de los motivos respecto a la participación en un voluntariado se debe a la disposición de tiempo por lo que deciden invertir un par de horas a la semana en actividades de voluntariado.
- Con relación a las expectativas que tienen los estudiantes de la FCEF al ingresar a un programa de voluntariado en primera instancia se puede evidenciar que les interesa recibir incentivos o algún reconocimiento como resultado de su esfuerzo, así como influir en otras personas a través del liderazgo; es evidente de que una mayoría busca



desarrollar sus habilidades blandas y adquirir nuevos conocimientos de modo que sean más competitivos en el mercado laboral al contar con un buen curriculum vitae siendo de mucho interés en los estudiantes. De igual manera cuando los estudiantes ingresan a un voluntariado esperan llevarse una buena experiencia donde sean bien recibidos, siendo influyente el ambiente organizacional en el rendimiento del voluntario.

- Por último, se pudo identificar los motivos que inciden en la permanencia de los estudiantes de la FCEF en un programa de voluntariado que están relacionados con el grado de satisfacción respecto a su nivel de experiencia donde reflejan haber tenido una favorable satisfacción con las actividades desarrolladas. La mayoría logro culminar con normalidad el voluntariado, pero también se dieron ciertos casos de estudiantes que por falta de tiempo se vieron en la obligación de abandonar.



BIBLIOGRAFIA

(s.f.).

- ANF. (17 de diciembre de 2001). *noticias fides*. Obtenido de noticias fides: <https://www.noticiasfides.com/economia/trabajan-en-bolivia-unas-461-ongs-149889>
- Briceño Moraga, A. (2020). Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 19-27.
- CEDLA. (25 de noviembre de 2011). *CEDLA*. Obtenido de CEDLA: <https://cedla.org/pfyd/bol-press-2-175-ongs-operan-en-bolivia-bp-25-11-11/>
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psicothema*, 211-223.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinamica del exito en las organizaciones*. México: Thompson.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of Personality and Social Psychology*, 119-148.
- Clary, E. G., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 1516.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J., & Ocasio, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro del área sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 15.
- Davila, C. (2008). *Abandono del Voluntariado*. Comunicación e Ciudadanía.
- Dávila, M., Vecina, M., & Chacón, F. (2005). *Análisis de las tasas de abandono en una muestra de voluntarios y causas más frecuentes*. Madrid: Madrid: Biblioteca Nueva.
- Foronda, M. (2020). ¿Que lleva a las personas a hacer un voluntariado internacional? *Universidad Pontificia Comillas Madrid*, 1-62.
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 405-430.
- García Roca, J. (1994). *Solidaridad y voluntariado*. Cantabria: Sal Terrae.
- Granadillo, D. R. (2002). FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS CON LA PARTICIPACIÓN . *Universidad del Norte*, 88.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.)*. Mexico: McGraw Hill interamericana.
- Herzberg, F. (1968). Una vez mas: ¿Como motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 13-22.



- Licandro, O., Stefanía, Y., & Patricia, C. M. (2022). Motivaciones de los voluntarios corporativos y factores que influyen sobre ellas. *Económicas CUC*, 20.
- MacNeela, P. (2008). The Give and take of volunteering: Motives, benefits, and personal connections among Irish Volunteers. *Voluntas*, 125-139.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad Tecnica Estatal de Quevedo, Ecuador*, 359-365.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- Naciones Unidas. (13 de febrero de 2017). UNV. Obtenido de UNV: <https://www.unv.org/es/el-voluntariado-y-los-objetivos-mundiales>
- Omoto, A., & Synder, M. (1995). Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service and Perceived Attitude Change among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and* , 68.
- ONU. (2015). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Estados Unidos: Organización de las Naciones Unidas.
- ONU. (13 de febrero de 2017). UNV. Obtenido de UNV: <https://www.unv.org/es/hazte-joven-voluntario-de-la-onu>
- ONU. (30 de noviembre de 2022). *ONU Bolivia*. Obtenido de ONU Bolivia: <https://www.facebook.com/VNUBolivia/photos/pcb.5677744555637493/5677738718971410/>
- Peiró, J., & Prieto, F. (2002). *Tratado de la psicología del trabajo, la actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Pérez, G., García, M., & Sepúlveda, L. (2012). La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia. *Entramado*, 50-63.
- Pérez, G., García, M., & Sepúlveda, L. (2012). La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al Caso Colombia. *Entramado*, 15.
- Redondo Granadillo, D. (2020). *Factores motivacionales asociados con la participación estudiantil en el voluntariado universitario*. Universidad del Norte.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Rocha, N., & Molina, M. (2012). La situación del voluntariado en el Municipio de La Paz. *Gobierno Autonomo Municipal de La Paz*, 1-47.
- Tarzona, D. (2004). Acercamiento a la experiencia subjetiva del voluntariado social en organizaciones juveniles. *Electrónica del Instituto Psicología y Desarrollo* , 9-10.
- Urrutia, T. (2007). Manual de organización y funcionamiento del voluntariado del servicio de sanidad. *Revista Sanidad Militar*, 251-262.
- Valencia, L., & Velandia, A. (2013). Percepciones y motivaciones sobre el voluntariado. *ELEUTHERA*, 116-131.



ANEXOS

ENCUESTA

Soy estudiante de la carrera de Administración de Empresas me dirijo a usted para que pueda regalarme un par de minutos de su tiempo para responder a la siguiente encuesta que tiene el fin de recabar información para fines académicos respecto a una investigación de los factores motivacionales en el voluntariado. Gracias de antemano.

1	Sexo:	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
2	Edad:	<ul style="list-style-type: none"> • Menor de 18 años • Entre 18 a 22 años • Entre 23 a 27 años • Mayor a 27 años
3	Carrera a la que pertenece:	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Empresas • Contabilidad • Economía
4	Semestre al que pertenece:	<ul style="list-style-type: none"> • Primero • Segundo • Tercero • Cuarto • Quinto • Sexto • Séptimo • Octavo • Noveno • Egresado
5	Nivel de ingresos mensual:	<ul style="list-style-type: none"> • Menor a Bs 300 • De 300 a 800 Bs • De 801 a 1300 Bs • Más de 1300 Bs
6	¿Quién lo incentivo a realizar voluntariado?	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa propia • Un familiar • Un amigo • Publicidad por redes sociales • Un miembro de la organización • Otros
7	Motivaciones que lo llevaron a realizar voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> • Convicciones cívicas • Para sentirse útil • Para ayudar a quienes lo necesitan • Para ser reconocido • Por trabajo o estudio • Por prácticas laborales • Para conocer a nuevas personas • Otros (especificar)
8	Tipo de voluntariado que con más frecuencia ha realizado	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiental • Protección a los animales • Negocios y emprendimientos • Educativos • Salud y bienestar • Tecnológico • Otros



9	Cuántas horas semanales dedica a sus actividades del voluntariado:	• 1 a 2 horas					
		• 2 a 3 horas					
		• Más de 3 horas					
10	Cuántos Años lleva siendo voluntario:	• Menor a 1 año					
		• De 1 a 2 años					
		• Más de 3 años					
<p><i>De acuerdo con la escala (1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo) responder a la pregunta El voluntariado me permite:</i></p>							
		1	2	3	4	5	
11	Mejorar mi CV para encontrar un trabajo						
	Sentirme importante						
	Hacer nuevos contactos que me ayuden en mi carrera profesional						
	Aprender diferentes áreas profesionales						
	Hacer nuevos amigos						
	Distraerme y divertirme						
12	Recibió capacitaciones para desempeñar sus funciones como voluntario:	• Si					
		• No					
13	Qué rol asumí en un equipo de trabajo dentro el voluntariado:	• Líder					
		• Colaborador					
		• Observador					
		• Motivador					
		• Investigador					
14	Desarrollo proyectos de cualquier índole en su etapa de voluntario:	• Si					
		• No					
15	Recibió elogios y reconocimiento por su buen trabajo en el voluntariado	• Si					
		• No					
		• Pocas veces					
<p><i>En base a la siguiente escala (1: nada, 2: muy poco, 3: regularmente, 4: mucho, 5: bastante) responda a las preguntas:</i></p>							
16	En qué medida ha contribuido el voluntariado en tu desarrollo personal y profesional:						
	1	2	3	4	5		
17	El ambiente de trabajo en el voluntariado lo inspiró a dar lo mejor de sí mismo:						
	1	2	3	4	5		
18	Siente que desarrollo sus habilidades de líder influyendo en otros voluntarios:	• Si					
		• No					
<p><i>En base a la siguiente escala (1: nada, 2: muy poco, 3: regularmente, 4: mucho, 5: bastante) responda a las preguntas:</i></p>							
19	Valore en qué medida el voluntariado ha contribuido en el desarrollo de sus habilidades blandas:						
			1	2	3	4	5
	Comunicación						
	Trabajo en equipo						
	Gestión de conflictos						
	Liderazgo						
	Planificación						
	Espíritu emprendedor						



En qué medida le motiva los siguientes aspectos de un voluntariado:						
		1	2	3	4	5
20	Recibir premios por su buen desempeño					
	Recibir un certificado al finalizar el voluntariado					
	Ser un futuro coordinador o líder de la organización					
	Liderar proyectos o programas sociales					
Respecto a la relación afectiva en el voluntario tuvo:						
Responda en base a la escala (1= pésima, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= excelente)						
		1	2	3	4	5
21	Lazos de amistad con voluntarios					
	Sentido de pertenencia y/o comodidad en la organización que participo					
	Relación con sus líderes de trabajo					
	Relación con su equipo de trabajo					
22	Recomendaría a sus amigos a participar en un voluntariado:	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 				
23	Cuál fue el motivo de culminación de tu participación en el voluntariado:	• Por motivos laborales				
		• Por falta de tiempo				
		• No me sentía cómodo con mis funciones				
		• No me gusto el programa y/o la organización				
		• Porque surgió otra oportunidad				
		• Culmine con éxito el voluntariado				
Responda en base a la escala (1= pésima, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= excelente)						
Cómo evaluaría su nivel de experiencia en el voluntariado:						
		1	2	3	4	5
24	Satisfacción con las actividades desarrolladas					
	Conformidad con el voluntariado					
	Integración con tus compañeros					
	Expectativas esperadas del voluntariado					
Principales beneficios obtenidos en su experiencia como voluntario						
		1	2	3	4	5
25	Certificación con horas de interacción social					
	Conciencia sobre una problemática social					
	Formación de habilidades blandas					
	Competencias Técnicas (conocimientos)					
GRACIAS POR LLENAR LA ENCUESTA, TEN UN BUEN RESTO DE JORNADA						



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS VOLUNTARIOS	Independiente	Son aquellos factores que inciden en el comportamiento de un individuo a realizar una determinada acción hasta conseguir un objetivo	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO (del estudiante voluntario)	Género	P1
				Edad	P2
				Carrera a la que pertenece el estudiante en la FCEF	P3
				Nivel de formación académica universitaria	P4
				Nivel de ingresos mensuales	P5
			INTRINSECOS (factores internos)	Nivel de satisfacción personal al participar en un voluntariado	P11
				Número de personas que obtuvieron algún tipo de reconocimiento por los logros realizados	P15
				Grado de contribución al crecimiento personal	P16
				Grado de influencia en otras personas-Poder	P18
				Grado de contribución a la formación de habilidades blandas	P19
			EXTRINSECOS (factores externos)	Número de personas que buscan el Sentido de pertenencia en el voluntariado	P21
				Número de capacitaciones recibidas para desempeñar sus funciones	P12
				Capacidad de adaptación al ambiente del voluntariado	P17
				Número de oportunidades de crecimiento personal que motivan a los voluntarios	P20
PASIVA	Dependiente	Involucrarse en actividades con	PASIVA	Recomienda a otras personas a involucrarse en un voluntariado	P22
				Tipo de influencia recibida para realizar un voluntariado	P6



VOLUNTARIADO	un grupo de personas donde a la vez asume un compromiso.		Grado o tipo de interés que conlleva a participar en un voluntariado	P7
		FUNCIONAL/ INTERACTIVA	Tipos de Organizaciones de voluntariados más realizados por los jóvenes	P8
		ACTIVA	Cantidad de horas dedicadas al voluntariado	P9
			Cantidad de años de servicio como voluntario	P10
			Nivel de desempeño en sus funciones como voluntario	P13
			Nivel de Productividad o cantidad de proyectos y actividades desarrolladas por el voluntario	P14
		PERMANENCIA EN UN VOLUNTARIADO	Quedarse en un determinado lugar por un tiempo establecido hasta culminar o lograr sus objetivos.	COMPROMISO
Nivel de Experiencia adquirida por los estudiantes en el voluntario	P24			
Cantidad de beneficios obtenidos en el voluntariado	P25			

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La Paz - Bolivia



CERTIFICADO

LA BIBLIOTECA ESPECIALIZADA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS DE ESTA CASA SUPERIOR DE ESTUDIOS

CERTIFICA:

Que, de acuerdo a la verificación de nuestra base de datos, se constata que no existe el tema: **“FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS-UMSA RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN Y PERMANENCIA EN UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO “** propuesto por la Univ. MELANI QUISPE CONDORI con C.I 8334510 LP

Por tanto,

ES TEMA INÉDITO

Es cuanto se certifica para los fines consiguientes.

Septiembre 8, 2023



María Elena Corrales de Landívar

DOCUMENTALISTA

BIBLIOTECA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cc/arch



UNIDAD ACADÉMICA ACCREDITADA
 Mediante Res. N° 46/2009 del XI Congreso Nacional de Universidades