

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO

IX PROMOCIÓN

2017-2018



TESIS

Perfil Motivacional y Gestión del Programa de Voluntariado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Ciudad Universitaria (2015-2020).

PRESENTADA POR:

Eduard Edgardo Ortiz Pineda.

ASESOR

MSc. Josué Sabillón Casco.

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE

Máster en Demografía y Desarrollo.

Tegucigalpa, MDC, 12 de marzo del 2021.

“Aun y cuando la situación del país es complicada, aun cuando nuestro sistema de corrupción ya supera cualquier nivel, aun y cuando vale más pegar estampillas del político ignorante de turno, la educación siempre hoy por hoy continúa siendo una alternativa para cambiarnos la vida y si esa educación va de la mano con una acción de voluntariado nos da más humanidad para actuar, porque nos permite decir, yo creo que tengo problemas, pero si supiera lo que está viviendo el otro, y esa empatía nos hace actuar con mayor respeto.”

Martha Izaguirre,
Programa de Voluntariado
UNAH-CU.

Dedicatoria:

A las y los voluntarios de Honduras, especialmente a los estudiantes que integran el voluntariado universitario Únete y a los colaboradores del Seminario Diocesano de Ecología Integral dirigido por el padre Noel Ortiz.

Agradecimiento

Al Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) a través de su Oficina Regional para Centroamérica por la haber aceptado mi postulación de beca para realizar estudios de Maestría en la Universidad Autónoma de Honduras (UNAH).

A la Maestría en Demografía y Desarrollo (MDD), a sus profesores, académicos y administrativos por el conocimiento brindado a lo largo de dos años y medio de procesos formativos desarrollados entre bombas lacrimógenas y resistencia estudiantil.

A mis compañeros de la IX Promoción de la Maestría, Pamela, Eduardo, Diana, Carlos, Alejandro, Gladys y especialmente a Ingrid, mi amiga.

Al Programa de Voluntariado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, a los licenciados Erin Matute, Verónica Martínez y Martha Izaguirre por su anuencia y apoyo durante todo el proceso de investigación.

A Jacquie, Lore, Astri(d) y Jimmy por acompañar la fase final de este proceso.

A Jose y Noel por tanto amor que me prodigan.

Por último, un especial agradecimiento a mi tutor de tesis, MSc. Josué Sabillón por acompañar este proceso con sus consejos, conocimiento y buen criterio académico.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I: EL TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. Planteamiento del Problema.....	19
1.2. Justificación.....	24
1.3. Aportes de la Investigación.....	29
1.4. Objetivos.....	31
1.4.1. Objetivo General.....	31
1.4.2. Objetivos Específicos.....	31
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	32
2.1. Antecedentes Históricos del Voluntariado.....	32
2.1.1. La Caridad.....	32
2.1.2. Universidad Pública y Acción Social: Orígenes de la extensión universitaria.....	39
2.1.3. Voluntariado Universitario: enlace entre la Universidad y la Sociedad.....	48
2.2. Relación entre Desarrollo – Universidad – Voluntariado.....	54
2.3. El lado oscuro de la solidaridad: críticas al voluntariado y sus instituciones.....	61
2.4. Marco conceptual.....	67
2.4.1. Modelo de Gestión.....	67
2.4.2. El voluntariado y su clasificación.....	69
2.4.3. Voluntariado Universitario.....	72
2.5. Teoría de la Gestión Organizacional.....	75
2.5.1. Modelo de Gestión del Voluntariado.....	82
2.5.1.1. Ciclo de la gestión del voluntariado.....	83
2.5.1.2. Ciclo de gestión del voluntariado universitario.....	89
2.6. Teorías sobre los Factores que Motivan el Voluntariado.....	93
2.6.1. Modelo unidimensional: Motivación Egoísta.....	93
2.6.2. Modelo unidimensional: Motivación Altruista.....	94
2.6.3. Modelo bidimensional de las motivaciones.....	96
2.6.3.1. Motivaciones autocentradas y motivaciones heterocentradas.....	96
2.6.3.2. Motivaciones instrumentales y motivaciones axiológicas.....	97
2.6.4. Modelo multidimensional: combinación de motivaciones.....	98

2.6.5. Voluntariado: Características y Factores de Motivación.....	102
2.7. Contexto Empírico del Voluntariado	106
2.7.1. El Voluntariado en el Mundo	106
2.7.2. El Voluntariado en América Latina	115
2.7.3. El Voluntariado en Honduras	119
2.7.3.1. Experiencias de Voluntariado en la UNAH-CU	121
2.8. Marco Legal del Voluntariado	124
2.8.1. Condición Jurídica del Voluntariado en el Mundo	124
2.8.2. Condición Jurídica del Voluntariado en América Latina	127
2.8.3. Condición Jurídica del Voluntariado en Honduras	129
2.8.3.1. Condición Jurídica del Voluntariado en la UNAH-CU.....	131
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	135
3.1. Enfoque Metodológico.....	135
3.2. Tipo de investigación.....	136
3.3. Fuentes de datos.....	138
3.4. Población y muestra	138
3.5. La recolección de datos	140
3.5.1. Encuesta	140
3.5.2. Entrevistas	141
3.6. El Cuestionario y la Guía de la Entrevista.....	141
3.6.1. Encuesta	141
3.6.2. Entrevista.....	143
3.7. Prueba piloto.....	145
3.8. Análisis de los datos.....	147
1.9. Validación del Cuestionario sobre el Perfil Motivacional y Gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH.....	148
1.9.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE).....	148
1.10. Consideraciones éticas.....	154
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	155
4.1. Aspectos sociodemográficos.....	155
4.1.1. Asuntos estudiantiles	159
4.1.2. Asuntos político-religiosos	164
4.2. Antecedentes como Voluntario.....	168

4.3.	Características del Voluntariado del Programa de la VOAE-UNAH.....	177
4.4.	Gestión de las Acciones del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH.....	188
4.4.1.	Orientación Inicial y Formación	189
4.4.2.	Comunicación y Seguimiento	195
4.5.	Resultados del Análisis de las Entrevistas	204
4.5.1.	Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Características.....	205
4.5.1.1.	Origen institucional	205
4.5.1.2.	Estructura organizacional.....	208
4.5.1.3.	Funciones.....	209
4.5.1.4.	Modelo de gestión.....	210
4.5.1.5.	Centros regionales	210
4.5.1.6.	Acciones realizadas	211
4.5.1.7.	Relación con otras organizaciones	212
4.5.2.	Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Procesos y Procedimientos	213
4.5.2.1.	Requisitos	213
4.5.2.2.	Lugares de acción	213
4.5.2.3.	Registros	216
4.5.2.4.	Planificación	216
4.5.3.	Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Ciclo de Gestión	216
4.5.3.1.	Captación.....	219
4.5.3.2.	Selección	219
4.5.3.3.	Incorporación.....	219
4.5.3.4.	Formación.....	220
4.5.3.5.	Carné o distintivo.....	220
4.5.3.6.	Comunicación.....	221
4.5.3.7.	Seguimiento	221
4.5.3.8.	Evaluación	221
4.5.3.9.	Reconocimiento	221
4.5.4.	Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Aspectos Financieros y Legales	222
4.5.4.1.	Financiamiento	224
4.5.4.2.	Presupuesto	224
4.5.4.3.	Acuerdos o convenios.....	224
4.5.5.	Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Opinión Final	225

4.5.5.1. Entrevistado(a) A.....	225
4.5.5.2. Entrevistado(a) B.....	225
4.5.5.3. Entrevistado(a) C.....	226
CONCLUSIONES.....	228
RECOMENDACIONES.....	232
BIBLIOGRAFÍA.....	235
ANEXOS.....	252
Anexo 1: Infografía del Perfil Motivacional y la Gestión del Voluntariado Universitario de la UNAH-CU.....	252
Anexo 2: Guía para las Entrevistas a Funcionarios y Administrativos Relacionados con el Programa de Voluntariado en la VOAE-UNAH.....	256
Anexo 3: Cuestionario: Perfil Motivacional y Gestión del Voluntariado Universitario de la VOAE-UNAH.....	259

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 La Gestión Organizacional	78
Cuadro 2 Lógicas de participación del voluntariado: las razones de la acción voluntaria	97
Cuadro 3 Inventario de Motivaciones de Clary y Snyder en 1998	100
Cuadro 4 Propuesta de Análisis de Variables e Indicadores de Ballesteros	105
Cuadro 5 Estructura del Cuestionario de Encuesta	142
Cuadro 6 Estructura de la Guía de la Entrevista	144
Cuadro 7 Preguntas de Escala Likert para Análisis Factorial	148
Cuadro 8 Comparativo de Entrevistas: Características del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH	206
Cuadro 9 Comparativo de Entrevistas: Procesos y Procedimientos del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH	215
Cuadro 10 Comparativo de Entrevistas: Ciclo de Gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH	217
Cuadro 11 Comparativo de Entrevistas: Aspectos Financieros y Legales del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH	223

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos 1 ¿Quién costea sus estudios?	161
Gráficos 2 ¿Cuál es su jornada laboral?	163
Gráficos 3 ¿Cómo se identifica religiosamente?	164
Gráficos 4 ¿A cuál de estos grupos religiosos pertenece?	165
Gráficos 5 ¿Cómo se identifica políticamente?	165
Gráficos 6 ¿Con cuál partido político se siente más identificado?	166
Gráficos 7 ¿En cuántas organizaciones de voluntariado ha participado anteriormente?	169
Gráficos 8 ¿Sabe de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?	176
Gráficos 9 ¿En este momento se encuentra como voluntariado activo del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	203
Gráficos 10 ¿Volvería a realizar acciones de voluntariado con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	204

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Porcentaje de voluntarios en el mundo por género (1992-2002)	111
Tabla 2 Análisis de KMO y prueba de Bartlett	149
Tabla 3 Comunalidades del Análisis Factorial Exploratorio	150
Tabla 4 Matriz de Componentes Rotados con Rotación Varimax	151
Tabla 5 Características sociodemográficas del voluntario y su núcleo familiar	156
Tabla 6 Facultad a la que se adscribe su carrera	159
Tabla 7 Carrera en la que se encuentra matriculado	160
Tabla 8 ¿Quién costea sus estudios?	162
Tabla 9 ¿Cuáles son sus aficiones?	167
Tabla 10 ¿Ha sido beneficiario de algún tipo de voluntariado?	168
Tabla 11 ¿Cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia de ese voluntariado?	170
Tabla 12 ¿Qué lo motivó a incorporarse esas otras organizaciones de voluntariado?	171
Tabla 13 Distribución según tipo de sentimientos al conocer la existencia de ese voluntariado	172
Tabla 14 Distribución según motivaciones para incorporarse a otras organizaciones de voluntariado	173
Tabla 15 ¿Puede decirnos de qué tipo son las otras organizaciones de voluntariado en las que ha participado?	174
Tabla 16 ¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación?	175
Tabla 17 ¿Ha realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?	177
Tabla 18 ¿Cuánto tiempo ha estado como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	178
Tabla 19 ¿Cuánto tiempo le dedicaba como voluntario al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	178
Tabla 20 De las acciones que se desarrollan a través del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, ¿en cuántas ha participado?	179
Tabla 21 Señalar a continuación cuáles fueron los principales destinatarios de su actividad como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH	180
Tabla 22 ¿Qué tipo de servicios prestó a los usuarios directamente como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE- UNAH?	181
Tabla 23 ¿Por cuál medio o medios tuvo conocimiento de la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	182
Tabla 24 ¿Cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	183
Tabla 25 Comparativo según tipo de sentimientos al conocer la existencia de ese voluntariado	184
Tabla 26 ¿Qué lo motivó a incorporarse al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	185
Tabla 27 Comparativo según motivaciones para incorporarse a otras organizaciones de voluntariado	186
Tabla 28 ¿Cuáles de estos tipos de voluntariados le gustaría que se desarrollaran en el Programa de voluntariado de la VOAE- UNAH?	187

Tabla 29 ¿Al incorporarse al equipo de voluntarios, recibió alguno de los siguientes tipos de orientación de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?.....	189
Tabla 30 ¿El Programa de voluntariados de la VOAE-UNAH le realizó alguna de las siguientes acciones o procedimientos antes de iniciar sus actividades como voluntario?	190
Tabla 31 ¿Con quiénes tuvo más interacción a la hora de realizar sus actividades de voluntariado con la VOAE-UNAH?	191
Tabla 32 ¿Recibió algún tipo de discriminación durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?.....	191
Tabla 33 ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de los siguientes tipos de formación?.....	193
Tabla 34 ¿Qué tipo de formación necesita con más urgencia de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	194
Tabla 35 ¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	196
Tabla 36 ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de estos tipos de seguimiento y asesoría durante su última acción voluntaria?.....	197
Tabla 37 ¿En su paso por el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, participó en actividades con alguno de los siguientes actores que se relacionan con el voluntariado?	197
Tabla 38 ¿Cuál de los siguientes procedimientos le realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH al finalizar sus acciones voluntarias?.....	199
Tabla 39 ¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?	200
Tabla 40 ¿Cuáles de las siguientes distinciones o reconocimientos recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH en el transcurso o al finalizar su última acción voluntaria?.....	201
Tabla 41 ¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones?	201
Tabla 42 ¿Cuáles de los siguientes procedimientos realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH previo a desvincularse de ella?	203

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Estilos y Modos de Gestión del Voluntariado Universitario	60
Ilustración 2 Esquema del Ciclo del Voluntariado	85
Ilustración 3 Pirámide de las Necesidad de Maslow	95
Ilustración 4 Resultados del cálculo de la muestra	139
Ilustración 5 Pregunta Número 61 del Cuestionario	146
Ilustración 6 Organigrama del Área de Desarrollo Humano de la VOAE	208

RESUMEN

El voluntariado universitario se inscribe en uno de los pilares de la universidad: la vinculación social, el caso de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras no es la excepción. Es a esta institución a la que se delimita la presente investigación, cuyo objetivo principal es analizar el modelo de gestión del voluntariado de la UNAH-CU a partir del perfil sociodemográfico y motivacional de los estudiantes voluntarios del Programa de la VOAE.

Este estudio es de carácter descriptivo. El método empleado es de diseño mixto y la muestra calculada fue de 247 estudiantes voluntarios del Programa de la VOAE. Se analizó la información con el Paquete Estadístico IBM® SPSS® Statistics versión 22.0.

El estudio determinó que el modelo de gestión aplicado por el Programa de voluntariado de la VOAE, siguiendo el esquema propuesto por Fantova (2000) es de *Gestión básica*, puesto que combina: una planificación periódica basado en el POA de la VOAE, pero sin un proceso de evaluación final de las acciones de voluntariado. También, cumple el estilo de gestión que Ballesteros (2009) describe como “Universidad con Programa propio en colaboración de voluntarios en el Territorio”, sin el componente Aprendizaje Servicio (APS) que propone el autor.

Palabras clave: Voluntariado, Voluntariado universitario, Gestión, Perfil motivacional.

ABSTRACT

University volunteering is inscribed in one of the foundations of universities: outreach. The case of Universidad Nacional Autónoma de Honduras is not an exception. That superior education institution mentioned is the one in focus for the current research which main objective is to analyze the management model of the Volunteering Program of UNAH-CU based on the sociodemographic and motivational profile of students who have performed volunteer actions through the VOAE.

This investigation has a descriptive character. The research method has also a mixed design and the sample was made of 247 students who have done volunteering actions through VOAE's program. For information analysis the Statistics Software IBM® SPSS® Statistics versión 22.0 was employed.

This study determined that the applied management model by VOAE's Volunteering Program, following the scheme proposed by Fantova (2000), is a *Basic Management Model*, because it mixes: a periodic planning based in VOAE's AOP but, without a final assessing of volunteering actions processes. This program also meets the management style that Ballesteros (2009) describes as “University with its own program in collaboration with volunteers in the territory”, without the Service Learning proposed by the author.

Key words: Volunteering, University volunteering, Management, Motivational profile.

INTRODUCCIÓN

Las acciones de voluntariado, como fenómeno social no son nuevas, han estado presente a lo largo de la historia de la humanidad de una forma u otra, con otros nombres y matices. Sin embargo, en los últimos años el fenómeno ha cobrado una importancia tal que los países han debido legislar y reglamentar su funcionamiento a nivel local e internacional. Tal ha sido el efecto que, en 1997 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), mediante resolución 52/17, proclamó al 2001 como el “Año Internacional del Voluntariado” y redobló esfuerzos para el fomento del voluntariado a nivel mundial. A partir de ese momento, los gobiernos y diversas instituciones públicas comenzaron a darle mayor preponderancia a la labor del voluntariado.

En el 2011, a diez años de celebrado el año internacional del voluntariado, la ONU presentó el *V Informe del Estado del Voluntariado en el Mundo*, en el expresó los 3 fundamentos que debe contener toda actividad que quiera denominarse voluntariado: a) voluntad libre, b) motivación no pecuniaria y c) beneficio para otros. Por lo cual, el voluntariado es una acción personal o colectiva, planificada o no, que se realiza de manera libre, motivado para ayudar a otras personas sin esperar compensación monetaria alguna. Asimismo, el Informe del 2011 afirmó la relación tan importante que existe entre voluntariado y desarrollo humano sostenible.

Con este informe esperamos fomentar el reconocimiento del voluntariado como elemento esencial del *progreso sostenible* y equitativo de las comunidades y de los países [...] es un aspecto crucial para el *desarrollo humano*. Y lo que es más importante, defendemos que una sociedad realmente humana debe estar inspirada por los valores de confianza, solidaridad y respeto mutuo que motivan a todos los voluntarios (ONU, 2011, p. 4, énfasis agregado).

Estos dos momentos paradigmáticos, tanto el del 2001 como el del 2011, han hecho que todas las instituciones gubernamentales, ONG's, la sociedad civil y organismos

internacionales en general le otorguen la importancia que merece a la acción voluntaria, las Universidades no son la excepción. Por lo cual, esta investigación evidencia la relevancia del que tiene, no solo el voluntariado en general, sino el voluntariado universitario y el desarrollo educativo integral de los estudiantes universitarios, especialmente en el contexto de las acciones realizadas por el Programa de Voluntariado de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles (VOAE) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH-CU) en 2019, así como de la construcción del perfil motivacional y sociodemográfico de los estudiantes que realizan acciones de voluntariado por medio del Programa, y así poder generar recomendaciones y proyecciones útiles para ampliar y mejorar la comprensión y manejo de las acciones que realiza el Programa de Voluntariado de la UNAH-CU.

Por lo cual, el objeto de estudios de esta investigación es el Programa de Voluntariado de la VOAE-CU. Y dentro del Programa, primero los sujetos estudiados fueron los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado y que estaban registrados en la base de datos del Programa hasta septiembre del 2020 y segundo, los funcionarios que han gestionado las acciones de voluntariado en el Programa de la VOAE.

En este sentido, la definición de voluntariado universitario de esta investigación incluye una cuarta premisa más de las que expresa el Informe de la ONU (2011): es toda política y acción institucional que cada universidad dirige al campo concreto de las acciones del voluntariado estudiantil.

En el contexto hondureño y, específicamente de la UNAH-CU, el voluntariado universitario es de datación reciente, se inscribe en el contexto de la crisis humanitaria que generó el paso del Huracán Mitch por el país en 1998, donde un grupo de estudiantes y profesores, protagonizaron acciones de voluntariado para colaborar a paliar la situación de emergencia nacional. Sin embargo, no es sino hasta el 2010 que el Programa de Voluntariado comienza a llevar un registro de los estudiantes que realizan acciones de voluntariado, así como de los pormenores del trabajo que como Programa se realiza en favor del desarrollo tanto de los voluntarios como de los demás beneficiarios de las actividades que realizan. El presente estudio los tiene a ellos y a su labor voluntaria como objetos de estudio.

Esta investigación, por su naturaleza social, es un estudio No Experimental Transaccional de corte descriptiva. No experimental, puesto que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Es también, una investigación Transeccional o Transversal, puesto que, siguiendo a Hernández y Baptista (2010), se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su objetivo es medir la relación entre las variables en un tiempo determinado. Además, esta investigación es de corte descriptivo, puesto que, siguiendo a Danhke (1989) este modelo busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis (citado por Hernández, 2006).

La pregunta central de esta investigación fue, ¿cómo ha funcionado el modelo de gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH? Para responder a esta pregunta fue necesario preguntarse previamente, primero, ¿cuáles son los factores sociodemográficos y motivacionales que ha influido en la participación de los estudiantes en el Programa de voluntariado en la UNAH-CU?, segundo, ¿cuál es la valoración que hacen los estudiantes voluntarios de la gestión del Programa de la Voluntariado de la VOAE? y tercero ¿cuál ha sido la experiencia en el Programa de la VOAE de los funcionarios que participan en la gestión de las acciones de voluntariado?

De aquí se desprende el objetivo central, el cual fue analizar el modelo de gestión del voluntariado de la UNAH-CU a partir del perfil sociodemográfico y motivacional de los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado a través del Programa de la VOAE entre el 2015 y el 2020.

Para alcanzar dicho objetivo, se desarrollaron tres objetivos específicos: primero, elaborar el perfil sociodemográfico y motivacional del voluntariado universitario de la UNAH-CU. Luego, determinar la valoración que hacen los estudiantes acerca de la gestión del Programa de voluntariado. Por último, describir la experiencia de los funcionarios del Programa de la VOAE en la gestión de las acciones de voluntariado realizadas.

Asimismo, en el transcurso de la investigación se hizo uso de un enfoque metodológico de Diseño Mixto —Cualitativo y Cuantitativo— a través del uso de la técnica de la Encuesta. Con el enfoque cuantitativo se contestaron las preguntas del cuestionario de la encuesta que requieren medición numérica, puesto que algunas de las variables e indicadores de esta investigación se orientaron a obtener información sociodemográfica y cultural cuantificable sobre el voluntariado universitario de la UNAH-CU. Y en cuanto al enfoque cualitativo, respondió a las preguntas, tanto del cuestionario y de la guía de preguntas de las entrevistas, que generaron información relacionada con las motivaciones de los voluntarios, la experiencia vivida, tanto por los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado, como por los funcionarios del Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH.

Además, el aspecto cualitativo de la investigación responde a un estudio de casos, donde el caso a estudiar es el Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH. Puesto que, a través de la técnica de la entrevista en profundidad se hizo una descripción contextualizada del Programa de voluntariado, reflejando las peculiaridades y particularidades del Programa, y así comprender las dinámicas, relaciones e interacciones que se desarrollan, tanto a lo interno como a lo externo de este.

El trabajo se estructuró en cuatro capítulos que se detallan a continuación:

El primer capítulo plantea el tema y justifica de investigación, la viabilidad del estudio. Asimismo, se enlistan tanto los objetivos (general y específicos) como las preguntas de donde se desprenden estos objetivos.

El segundo capítulo es el marco referencial, allí se exponen los antecedentes históricos del voluntariado, la relación Universidad-Voluntariado-Desarrollo y la crítica que se ha realizado al voluntariado, especialmente desde la sociología. También, se explica detalladamente tanto el marco conceptual y teórico que fundamenta la investigación, como el contexto empírico y jurídico en el que se desarrolla el voluntariado en general, y más específicamente, el voluntariado universitario.

El tercer capítulo es de carácter metodológico, en este se expone el tipo de investigación que se realizó, las fuentes de datos, la población y el enfoque metodológico empleados durante la investigación. Así como, las estrategias que se usaron para la recolección de datos y la forma en que estos fueron analizados.

El cuarto capítulo detalla los resultados de la investigación. Aquí se exponen de manera esquemática y teórica los hallazgos de la investigación. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones del investigador.

CAPÍTULO I: EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El voluntariado como concepto es datación reciente, como práctica social, ha estado presente en las sociedades humanas desde la prehistoria. En todas las épocas, las personas han ayudado a otras, ya sea de manera organizada o individual y acorde con sus normas, costumbres religiosas o formas de convivencia social. Sin embargo, resulta difícil definir el término voluntariado, debido a que se trata de un concepto dinámico que está en relación con el contexto social y que debe adaptarse a las exigencias de la sociedad. No obstante, es posible hacer una primera aproximación a su definición a través del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) (vigésima segunda edición), en la cual, el término “voluntariado”, remite al alistamiento voluntario para el servicio militar (DRAE, 2001, versión digital), esta relación del voluntariado con el servicio militar concuerda con Soler (2008), quien afirma que al instaurarse en los estados Modernos los ejércitos permanentes, la noción de voluntariado, desde el siglo XVII, se usó para distinguir entre un soldado que sirve en la batalla sin recibir remuneración de aquel que sí recibía pago económico (p. 61). Por otro lado, aunque el voluntariado contemporáneo no refiere estrictamente a la actividad militar, una característica del voluntariado militar persiste en la actualidad: que quien realice la acción voluntaria lo haga sin fines de lucro.

Por su parte, en la misma edición del DRAE otorga otra pista para definir el voluntariado contemporáneo al definir el término “voluntario” latín *voluntarius*, y remite a un acto que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas al acto mismo, el cual debe ser espontáneo y no por obligación (DRAE, 2001, versión digital). Puesto que, la raíz latina del término “voluntario” tiene su origen en el verbo *volo* que significa “querer”, lo cual implica que, un segundo principio fundamental a la hora de definir el voluntariado es la libre voluntad, la libre decisión de hacer determinada acción de voluntariado.

Una tercera característica que define al voluntariado, la aporta Soler (2008) quien afirma que hasta el siglo XIX, los voluntarios del ejército solo combatían, pero con el

surgimiento en 1864 de la Cruz Roja en Ginebra, surge el voluntariado para el cuidado de los heridos en tiempo de guerra (p. 62). Sin embargo, desde el siglo XX, la Cruz Roja en el mundo realiza acciones de socorro, no solo en tiempo de guerra sino en cualquier situación de emergencia social. Por lo tanto, un tercer rasgo del voluntariado es: que sea una actividad de apoyo social.

Estos tres rasgos históricos del voluntariado: a) acción sin fines de lucro, b) realizada por la libre decisión del individuo y c) que sirva de apoyo social, son asumidos en el 2011, en el *V Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Según el Informe: “Los tres criterios de voluntad libre, motivación no pecuniaria y beneficio para otros pueden aplicarse a cualquier acción para evaluar si se trata de voluntariado” (ONU, 2011, p. 4).

El Informe del 2011, lamenta como las acciones de voluntariado no siempre se integran a las estrategias de desarrollo y afirma tajantemente que la estructura actual en materia de desarrollo está incompleta si se omiten las contribuciones que realizan los programas de voluntariado en el mundo. Puesto que el desarrollo, tal como lo afirma el Prólogo del Informe, tiene que evaluarse no solo en términos de producto interno bruto *per cápita*, sino también en base a una ampliación de la capacidad de elección de las personas y la consiguiente mejora de su calidad de vida.

El valor del voluntariado es y ha sido fundamental en el desarrollo de las sociedades y de las instituciones democráticas, el caso una institución como la Universidad no escapa a la acción voluntaria. Según, Pacenza y Peralta en *Educación Superior y Voluntariado* (2014) [...] las iniciativas y los programas de voluntariado social universitario nos remiten a un cambio de modelo en las articulaciones de la universidad con el medio que surge en virtud de las transformaciones del último medio siglo (p. 9). Para estas autoras, las revueltas universitarias de 1964 en Estados Unidos, o en París en 1968, en Córdoba 1969, o en China con la Revolución Cultural 1966-1976, tuvieron que ver con el rechazo a la falta de compromiso social y político de las universidades centradas en su reproducción corporativa, profesionalista o academicista. Además, de acuerdo Pacenza y Peralta (2014) el voluntariado

universitario es de datación corta y ha dependido de lo consolidada que esté la institucionalidad en cada universidad en particular (p. 9).

Por su parte, la definición de voluntariado universitario que se asume en esta investigación es la de Córdoba, Méndez y Peralta (2014) puesto que compila diferentes visiones del voluntariado universitario: es operativa, pedagógica y transformadora de la realidad. En palabras de los autores,

[...] el voluntariado universitario es una herramienta a partir de la cual los voluntarios pueden expresar su compromiso con una formación que, más allá de la académica, constituye una formación integral. La misma incluye no sólo una responsabilidad personal sino también un compromiso institucional de las universidades las cuales deben comprometerse en la transformación social dando la posibilidad a los actores universitarios a través de este tipo de proyectos, de reflejar una sociedad basada en los derechos humanos, la libertad, la justicia y la igualdad (p. 171).

Por lo tanto, se excluye de la noción de voluntariado universitario, el servicio social que deben realizar algunas carreras como requisito de graduación, así como el servicio que brindan los estudiantes becados como compensación del beneficio de beca que reciben de la institución. Ninguno de estos se podría denominar “voluntariado” puesto que contraviene al criterio de la voluntad libre al ser un requisito u obligación su cumplimiento.

El voluntariado universitario se inscribe en uno de los tres pilares de que fundan a la universidad moderna: Extensión universitaria (los otros dos son la Docencia y la Investigación).

La Extensión Universitaria como proyecto fundacional de la universidad, es también una concepción reciente, surge con la *Reforma de Córdoba* en 1918, a partir de la cual, según el filósofo peruano; Augusto Salazar Bondy, se buscaba: “Vincular la Universidad con el pueblo y la vida de la nación de donde la publicidad de los actos universitarios, *la extensión cultural*, las universidades populares y la colaboración obrero-estudiantil” (Bondy, 1968, p. 41, énfasis agregado).

La consolidación del pilar de la extensión universitaria ha dependido de factores específicos de las universidades de cada país o región. En el caso de Centroamérica, la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad de Costa Rica han consolidado proyectos de extensión, como es el caso de sus programas de voluntariado, más que ninguna otra universidad de la Región. El camino que han trazado puede servir de inspiración y modelo para ir consolidando la extensión social y el voluntariado universitario, en este caso, en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

Las universidades tienen una labor relevante, no solo para generar profesionales con expertiz científico-técnicas para que realicen las diversas actividades y servicios que un país requiere para su desarrollo, sino también para generar conciencia de altruismo, de responsabilidad y gratificación para con la sociedad a la cual se deben. Tal como lo afirma Unceta (2007) “[...] en la actualidad no es aceptable considerar a la institución universitaria constreñida a una mera fábrica de profesionales” (p. 41). La universidad debe promover el conocimiento científico y los valores éticos mediante los cuales las distintas instituciones y agentes sociales puedan afrontar en mejores condiciones sus actividades y su propia existencia. Es aquí donde la labor del voluntariado Universitario cobra sentido

El voluntariado universitario se perfila como esa contraparte pedagógica que une al estudiante con la realidad a la cual debe enfrentarse una vez egresado de la universidad. Asimismo, el voluntariado universitario debe incidir en el desarrollo social y sostenible del país en el cual está inscrito, mediante la puesta en marcha de acciones, proyectos y programas que ejecuten, tanto a lo interno de la Universidad (estudiantes, docentes, funcionarios y administrativos en general), como en su relación con actores externos, (municipalidades, ONG’s, Sociedad civil en general, etc.).

Las universidades deben tener la capacidad para gestionar su capital humano en distintas direcciones: a) la Docencia, b) Investigación y c) Vinculación Social. La Vinculación Social es una de las aspiraciones fundamentales de la Universidad Nacional

Autónoma de Honduras y a través de esta, la Universidad procura contribuir al desarrollo del país.

[...] La vinculación de la Universidad con la sociedad consiste en el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por las unidades universitarias en conjunción con sectores externos a la Universidad, como el Estado, los gobiernos locales, los sectores productivos y la sociedad civil, orientados a resolver problemas y ejecutar programas y proyectos que tengan impactos positivos en la nación o en la esfera global (Art. 2, pp. 1-2).

El voluntariado universitario de la UNAH-CU, como forma de expresión en la relación Universidad-Sociedad, ha vivido un lento proceso de legitimación institucional, desde su aparición en 1998, durante la coyuntura del Huracán Mitch. A partir del 2010, el Programa comenzó a generar un registro de los estudiantes que han realizado voluntariado con ellos.

En este contexto, visualizar cuál es el perfil sociodemográfico y motivacional del voluntario universitario de la UNAH-CU, qué acciones de voluntariado se desarrollan a través del Programa de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE) y qué acciones faltan por realizar para mejorar y consolidar su gestión escuchando las experiencias de sus actores principales: los estudiantes universitarios que efectúan acciones de voluntariado y los funcionarios que gestionan dichas acciones a través del Programa de la VOAE-UNAH, en aras de un desarrollo educativo integral de los estudiantes universitarios, son las preguntas fundamentales que guiaron la investigación.

Por tanto, el objeto de estudios de esta investigación fue el Programa de Voluntariado de la VOAE-CU. Y dentro del Programa, los sujetos estudiados fueron los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado entre el 2015 en el contexto del Festival Interuniversitario de la Cultura y el Arte (FICCUA), la primera actividad masiva de voluntariado realizada por la VOAE-CU hasta octubre del 2020 fecha en la que se aplicó el instrumento de recolección de información, cuestionario tipo encuesta a los estudiantes que

estaban registrados en la base de datos del Programa hasta septiembre del 2020, así como los funcionarios que han gestionado las acciones de voluntariado en el Programa de la VOAE.

1.2. Justificación

De acuerdo con el *Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo 2011*, el voluntariado existe en todas las sociedades del mundo. Sin embargo, los términos que lo definen y las formas de su expresión pueden variar, de acuerdo con el idioma y las culturas. Aun así, “[...] 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 (2011, p. 29).

Este Informe afirma que los valores inherentes al voluntariado dotan a este de consecuencias de amplio alcance para el desarrollo de los seres humanos. En este sentido, el concepto de desarrollo incluye factores como la solidaridad, la inclusión social, el empoderamiento, la satisfacción vital y el bienestar individual. “El bienestar de las personas está ligado intrínsecamente a la contribución que estas hacen a la vida de los demás. Es por ello por lo que el voluntariado debe considerarse un recurso poderoso y universal y un componente vital del capital social de todas las naciones” (2011, p. 29).

Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce explícitamente a los grupos de voluntarios como actores para alcanzar los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Así lo afirma, el Secretario General de las Naciones Unidas:

El voluntariado puede contribuir a ampliar y movilizar a las sociedades y lograr la participación de las personas en la planificación y la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel nacional. Además, los grupos de voluntarios pueden ayudar a adaptar la nueva agenda a nivel local proporcionando nuevos espacios de interacción entre los gobiernos y las personas orientados a la adopción de medidas concretas, susceptibles de aplicarse en mayor escala (A/67/153).

Por otra parte, con relación al papel de la educación, en el caso del voluntariado universitario y la crisis ambiental, la *Cumbre de París* en el 2015 en su artículo N° 12 resalta el papel que juega la educación, la formación, la sensibilización y la participación cooperante de todos los sectores en la tarea de reducir y frenar los embates del cambio climático.

Las Partes deberán cooperar en la adopción de las medidas que correspondan para mejorar la *educación, la formación, la sensibilización y participación del público* y el acceso público a la información sobre el cambio climático, teniendo presente la importancia de estas medidas para mejorar la acción en el marco del presente Acuerdo (2015, N° 12, énfasis agregado).

Además, los países que más han sentido y sentirán los embates del cambio climático serán los países insulares y los países más pobres, como es el caso de nuestra región, así lo expresa el *V Informe del Estado de la Región*: “Centroamérica es una de las zonas del mundo con mayor riesgo climático, como resultó evidente en la sequía que se presentó en 2014 y 2015 y que puso de manifiesto la falta de adaptación de los medios de vida y productivos a este fenómeno” (2016, p. 199).

Y en el contexto hondureño, el bono demográfico bien ejecutado y ligado a las acciones sociales concentradas en proyecto de voluntariado acuerpados por las universidades pública, podrían ser un gran aliado para enfrentar las problemáticas sociales y ambientales del país. Así lo expresa en Informe de la Agenda Centroamericana de Juventudes 2015-2025, elaborado en Guatemala en el 2014:

La pirámide poblacional centroamericana muestra un ensanchamiento en el segmento que corresponde a los jóvenes (15 a 30 años), resulta clara la presencia de un bono demográfico que, de no tomarse en consideración para el diseño de políticas públicas, programas y proyectos, puede constituir, más que una oportunidad, un grave riesgo para los países de la región (p. 13).

El Informe aclara que si este momento histórico donde las personas jóvenes y en edades productivas no va acompañado por proyectos de dinamismo y transformación social, si no se insta a la juventud, en este caso la juventud universitaria que es capital humano en

formación, a tomar el rol protagónico en la solución de los problemas más acuciantes en la región, si no se generan las condiciones para aprovechar el potencial productivo de los jóvenes, serán estos mismo quienes agudizarán la persistente crisis de violencia, inseguridad, desempleo etc.

Además, según la *Encuesta Nacional de Percepción sobre el Desarrollo Humano* (2008) elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en Honduras, el 33,6% de los jóvenes en edades comprendidas entre los 12 y 30 años, han colaborado como voluntarios dedicando su tiempo y su talento a labores en beneficio de su comunidad. Según la misma encuesta, un 39% de los jóvenes no están realizando labores de voluntariado, pero les gustaría hacerlo. Este panorama nacional muestra el potencial que tiene la labor del voluntariado universitario en un país como Honduras, donde los ciudadanos, especialmente jóvenes, cada vez más, reclaman medios para tener un papel activo y desinteresado para la búsqueda de soluciones a los problemas del país.

El capital humano se tiene, puesto que el bono demográfico comprueba que la tasa joven se mantendrá en los siguientes años. Estos jóvenes bien encausados, pueden ser una fortaleza en la gestión de proyectos para bien y desarrollo del país, caso contrario, son también material dispuesto para enlistarse en grupos del crimen organizados, maras y pandillas. Los jóvenes de la Universidad tampoco están exentos a estos procesos de violencia. Por lo que se demuestra la necesidad de estructurar e incentivar la labor del voluntariado desde la Universidad como parte del proceso de formación y concientización de la comunidad universitaria hacia los problemas del país.

La educación, en este caso, educación superior en todos sus ámbitos, es condición necesaria para construir ese enlace entre la Universidad y los problemas de la sociedad. Tal como lo expresan las Normas Académicas de la UNAH:

La vinculación de la Universidad con la sociedad, una de las funciones esenciales del quehacer académico de la UNAH, es el conjunto de acciones y procesos ejecutados por las unidades universitarias, junto a sectores externos a la Universidad, orientados a resolver problemas y ejecutar programas y

proyectos que tengan impactos positivos en la nación o en la esfera global; es además, un proceso transparente, sistémico, sistematizado, pertinente, eficiente, eficaz, coordinado y que *conlleva a procesos de desarrollo local, regional, nacional o institucional y está articulada a los sistemas de rendición de cuentas de la UNAH* (art. 29, énfasis agregado).

Asimismo, el documento, determina las áreas en las cuales la Universidad se vinculará con la Sociedad: educación no formal, *desarrollo local y regional*, seguimiento a graduados, *voluntariado* y otras áreas que demande la sociedad (art. 32, énfasis agregado).

Por otro lado, para hablar de la relación *Vinculación Universidad-Sociedad* y desarrollo sostenible, según el artículo 6 de la Dirección de Vinculación Universidad-Sociedad (DVUS), el primer objetivo de dicha es “[...] construir una alianza estratégica para el desarrollo, con la sociedad y el Estado, y en el marco de dicha alianza estratégica proponer y participar de iniciativas, planes, programas y proyectos relevantes [...] que impulsen el avance democrático y el desarrollo centrado en el ser humano y en la *sostenibilidad*” (énfasis agregado).

Esta investigación no solo permitió determinar los factores sociodemográficos que influyen en la participación en acciones voluntarias por parte de los estudiantes de la UNAH-CU, así como el perfil motivacional que ha incidido en los estudiantes para que participen en acciones de voluntario universitario, sino que también es una herramienta en manos del Programa de Voluntariado para encaminar futuros proyectos enfocados en mejorar y ampliar la gestión del voluntariado en la UNAH-CU, y en última instancia, propiciar un ambiente en la Universidad donde se fomente la responsabilidad social de los estudiantes. Además, reivindica la necesidad de poner en práctica, en las acciones de voluntariado, los conocimientos adquiridos en las aulas, con el objetivo de que los estudiantes refuercen en proyectos de acción social, lo aprendido en las aulas y sirvan de capital humano para el desarrollo social del país. Tal como lo mencionan Bernardo Kliksberg, en sus “Siete Tesis del Voluntariado en Latinoamérica”, al parafrasear a Albert Hirschman (1989), quien ha destacado que

[...] el capital social tiene una gran diferencia con otras formas de capital como la infraestructura, el financiero, las maquinarias, los recursos naturales. Todos ellos se consumen con su uso. El capital social cuanto más se usa más crece. Lo ha puesto en los siguientes términos: "El amor o el civismo no son recursos limitados o fijos, como pueden ser otros factores de producción; son recursos cuya disponibilidad, lejos de disminuir, aumenta con su empleo" (2006, p. 12).

Desde el ámbito jurídico, en el país hasta hace 7 años se promulgó la primera *Ley Nacional de Voluntariado* en el gobierno de Porfirio Lobo Sosa, mediante decreto N° 177-2011. No significa que antes del 2011 no hubiera en el país acciones, instituciones y programas de voluntariado, al contrario, las había. El proyecto de ley solamente vino a ordenar, regular y reglamentar el ejercicio del voluntariado en el país.

La *Ley del Voluntariado de Honduras* fue ratificada en el 2013, durante el gobierno del mismo Porfirio Lobo, mediante acuerdo N° 009-2013-INJ. Para efectos de la relación voluntariado y universidad, que el artículo 21 del *Reglamento de la Ley del Voluntariado*, especifica que, tanto el Estado a través de la Comisión Nacional de Voluntariado (CONAVOL), como las organizaciones de voluntariado, promoverán la actividad voluntaria en los centros educativos, desarrollando como mínimo:

1. Campañas de información, sensibilización y promoción del voluntariado.
2. Fomento del desarrollo de programas y proyectos de voluntariado por los centros educativos y *universitarios* en colaboración con las distintas organizaciones de voluntariado.
3. Fomentar la plena ciudadanía de las mujeres, así como su empoderamiento y plena participación en la vida pública (2013, art. 21).

Por lo cual, es importancia hacer dialogar los proyectos sociales de las universidades con la agenda de desarrollo local y nacional, en este sentido, Olate, Johnson y Moore (2007) “[...] la alianza de los gobiernos con las universidades y corporaciones privadas ha proporcionado el impulso para ampliar el alcance del voluntariado, ofreciendo más variedad y más oportunidades de servicio a través de la cooperación” (p. 10).

Olate, Johnson y Moore (2007), justifican la labor del voluntariado universitario en experiencias como la *Un Techo Para mi País*, fundada en 1997 en Chile por un grupo de estudiantes universitarios o el caso de la *Universidade Solidaria* en Brasil, un programa voluntario estudiantil iniciado por alumnos, cuerpo docente y otros actores de la comunidad, que está asociado con universidades y municipalidades locales, cuyas actividades de voluntariado, hasta 1999 se centraban en primer lugar en el trabajo con líderes locales en las áreas de educación, desarrollo comunitario, salud y medio ambiente (p. 11).

La lista de ejemplo acciones y programas de voluntariado universitario en América Latina que han sido y siguen siendo exitosos, es larga. En Honduras hay a) ausencia de estudios empíricos que indaguen en el fenómeno del voluntariado universitario y su rol en el desarrollo humano sostenible del país; b) hay carencia de investigaciones que construyan el perfil del voluntariado universitario en la UNAH-CU; c) hay una escasa atención prestada a la contribución que el voluntariado realiza a lo interno y externo de la UNAH. Por lo que es imperativa la necesidad de estudiar los esfuerzos que realiza el Programa de Voluntariado de la UNAH para mejorar la gestión del voluntariado y potenciar la participación y responsabilidad social de los estudiantes como parte integral de su proceso de formación académica y profesional.

1.3. Aportes de la Investigación

El presente trabajo de tesis está ligado a uno de los ejes prioritarios de investigación que la UNAH ha estado promoviendo en los últimos años (2015-2019), en las distintas unidades académicas, según la *Dirección de Investigación Científica y Postgrados*, el Tercer eje de investigación es: “Población y condiciones de vida”, puesto que “comprende la interrelación entre la población y el desarrollo económico sostenible y el acceso a las condiciones esenciales para un individuo o grupo” (UNAH. 2019).

Específicamente, esta investigación remite al Tema Prioritario N° 8 de este 4° Eje: “Cultura, ciencia y educación”, puesto que estos tres aspectos de la población y las condiciones de vida, “son elementos cohesionadores que contribuyen a la creación y expansión de prácticas democráticas, expresiones culturales, identidad y diversidad” (UNAH-2019).

Y la forma de enlace del andamiaje teórico que proporciona la UNAH a sus estudiantes en las distintas carreras, solo es contrastable con la experiencia en el ejercicio activo de las habilidades que su profesión exige. En este caso, una gestión eficaz del Programa de Voluntariado debe ser capaz de ordenar y estructurar las funciones y tareas tanto de los estudiantes como promotores del voluntariado, de tal manera que les permita incursionar eficazmente en la realidad del país.

También, una de las perspectivas de estudio de esta Maestría, a parte de la Demografía, es el Desarrollo. La presente investigación, subsume el instrumental investigativo que en el ámbito del desarrollo la maestría otorga a sus estudiantes, para el análisis de las necesidades de desarrollo que requiere un país o región, así como para dar respuestas a dichas necesidades.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

2. Analizar el modelo de gestión del voluntariado de la UNAH-CU a partir del perfil sociodemográfico y motivacional de los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado a través del Programa de la VOAE entre el 2015 y el 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Elaborar el Perfil sociodemográfico y motivacional de los estudiantes que realizan acciones de voluntariado a través del Programa de voluntariado de la VOAE (UNAH-CU).
2. Determinar la valoración que hacen los voluntarios acerca de la gestión del Programa de la Voluntariado de la VOAE.
3. Describir la experiencia de los funcionarios del Programa de la VOAE en la gestión de las acciones de voluntariado realizadas.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes Históricos del Voluntariado

2.1.1. La Caridad

Antes de analizar los antecedentes históricos del voluntariado, es pertinente elaborar un breve recorrido por las distintas formas de acción social en las que se ha reflejado la acción voluntaria especialmente en la historia de Occidente, puesto que, en todas las épocas, las personas han ayudado a otras, ya sea de manera organizada o individual y acorde con sus normas, costumbres religiosas o formas de convivencia social. Barreix en su *Historia del Trabajo Social* (1974), lo explica claramente,

En todas las épocas existieron individuos vulnerables y siempre la organización social imperante, ideó modos de atender, de alguna manera, situaciones de necesidad, es decir, siempre ideó formas de acción social (Barreix, 1974, citado por Soler, 2008, p. 33).

En otras palabras, aunque el voluntariado como concepto es de datación reciente, como práctica social, ha estado presente en las sociedades humanas desde la prehistoria.

Siempre en esta línea, Quiñones, en *Formación de Voluntariado* (2004), afirma que el término de voluntariado, tal como se conoce en la actualidad, no se utilizó con anterioridad a la década de 1980, este adquirió reconocimiento mundial en la de 1990. Sin embargo, el carácter o dimensión social del ser humano ha permitido a lo largo de la historia de la humanidad la práctica de otorgar tiempo para el cuidado de otras personas o para el beneficio social. Esta práctica ha tenido diversos nombres, “caridad” en el ámbito cristiano, “altruismo” en el ámbito secular y muy recientemente, la idea de la “solidaridad” ha pretendido ser una síntesis entre la caridad cristiana y el altruismo secular, puesto que la solidaridad es reivindicada tanto por cristianos como por laicos. Esto mismo sucede con el voluntariado, con un carácter nuevo, fundamentalmente secular, sin que ello desmerite la práctica del

voluntariado religioso, muy frecuente en distintas instituciones religiosas en el mundo contemporáneo.

Según Aldana de Rosado, en su trabajo de investigación denominado *Historia de la Asistencia Social en Europa* (2005) “[...] la primera manifestación de un acto “caritativo” o intento de compartir, se habrá dado cuando algún hombre ofreció a otro el alimento que podría haber consumido solo” (p. 7). Por lo cual, este acto de desprendimiento estaría en las bases del comportamiento social de los seres humanos. No obstante, las sociedades organizadas han centralizado en una instancia gubernamental o religiosa las acciones de ayuda a los necesitados. Por ejemplo, en Atenas, la primera democracia conocida, la ayuda al desvalido:

[...] enfermos, inválidos, viudas y huérfanos, fue una práctica establecida por el mismo Estado, ya sea bajo la forma de pensiones (equivalentes a lo que se necesitaba para el sustento), o como forma de distribuciones de pan, harina, trigo, aceite y carne que habían sido ofrecidos para los sacrificios. Los fondos para este tipo de ayuda eran obtenidos en parte por el pago de entradas a los estadios, asambleas, teatros, etc. (2005, p. 12).

Sin embargo, la institución que, durante más tiempo en la historia de Occidente ha sido la garante de acciones de ayuda social es el cristianismo, su monopolio se consolidó después de que el emperador Teodosio la nombró en el 380 como religión oficial del Imperio Romano. A partir de entonces, “la caridad” fue la virtud con la que la Iglesia designó a la ayuda al necesitado.

En la Edad Media, la caridad se consideraba una virtud teologal del cristianismo, según el *Catecismo de la Iglesia Católica*, la práctica de la caridad “[...] es benevolencia; suscita la reciprocidad; es siempre desinteresada y generosa; es amistad y comunión” (1997, N° 1829). Por lo cual, la caridad es el núcleo de la moral cristiana. Y el acto en que se ha expresado históricamente dicha virtud es el de la limosna. La cual es, según el mismo Catecismo, una de las tres formas de penitencia, “[...] el ayuno, la oración y la limosna”

(1997, N° 1434). Y, en efecto, la Real Academia de la Lengua Española, define la caridad como la “limosna que se da o auxilio que se presta a los necesitados” (DRAE, s/f, versión online). Por lo cual, la caridad ha sido religiosa e históricamente un acto para la purificación del alma, que tiene como objetivo directo a los “necesitados” a los “pobres”. En otras palabras, el acto de la limosna servía para redimir al rico, mientras que la virtud de la paciencia en su condición de pobreza redimía al pobre.

Para entender dicha dinámica social de la caridad entre pobres y ricos, es necesario comprender que, hacia la Edad Media, la desigualdad social, es decir, tanto la riqueza como la pobreza se consideraban como hechos naturales, fruto de la Divina Providencia. Por lo cual, la caridad se concebía, no como una acción de transformación social, no se consideraba que la pobreza pudiera o debiera ser remediada mediante organización social estructural, al contrario, los pobres eran necesarios para el sustento de los ricos, la caridad solamente servía para salvar al pobre de la muerte inmediata.

En el régimen económico feudal, la idea de la preocupación social o la responsabilidad hacia los súbditos era incompatible con su visión de mundo. Por lo cual, ante la desprotección de parte de un gran grupo social rechazado, la caridad se institucionalizó en el monopolio de la Iglesia. En ese respecto, según Aldana:

La caridad se especializó en varios aspectos junto con otras fases de la vida social. Se fundaron hosterías para viajeros y para el alojamiento temporal de los menesterosos. Se otorgaron facilidades especiales para los enfermos graves sin hogar. Se establecieron edificios especiales para huérfanos e incapacitados, casi siempre bajo la dirección de la iglesia (2005, p. 17).

Entre el siglo XI y XII, con la aparición y oficialización de las órdenes religiosas mendicantes como la Orden Franciscana, Dominica y Carmelitas, fue cuando se produjo una cierta institucionalización de la caridad. Al respecto, la figura de san Francisco de Asís es paradigmática. Según Aldana (2005), Francisco creció en el seno de una familia pudiente, sin embargo, abandonó la comodidad de su hogar para seguir las enseñanzas de Cristo a favor

de los pobres, los desesperados, los repudiados, los leprosos, los enfermos, o sea todos aquellos que necesitaban su ayuda (p. 18).

La doctrina y el trabajo de san Francisco y los de su Orden, introdujeron un importante programa organizativo de servicios sociales, y anticiparon el moderno trabajo social católico. La ayuda social, hacia esta época era de tres tipos:

- a. La limosna: acción de carácter individual hacia el necesitado.
- b. Ayuda pública: a través de las órdenes religiosas.
- c. La ayuda mutua: intercambio entre los mismos necesitados.

Tras el descubrimiento de América, la caridad como mecanismo social, se ha manifestado en el “Nuevo Mundo” desde la época Colonial, con un mayor apogeo después de la institucionalización de las organizaciones de beneficencia que las órdenes y congregaciones religiosas importaron de Europa. Sin embargo, no significa que los pueblos prehispánicos no tuvieran formas de “servicio caritativo” o de “servicio voluntario” a lo interno de sus concepciones culturales. Según, Olate, Johnson y Moore (2007):

Ya antes de que surgiera el concepto moderno de servicio voluntario, los pueblos indígenas de la América precolombina tenían palabras para describir el trabajo comunal en beneficio de la tribu. En Bolivia las comunidades indígenas se referían a esta actividad como *yanapacu*; en Perú se usaba la palabra *ayni*; y en Ecuador la institución de autoayuda conocida como *mingas* ha sobrevivido hasta nuestros días [...] Algunos de los grupos indígenas de México y Guatemala usan la palabra *tékio* para referirse a una práctica similar (2007, p. 5).

La concepción de “caridad” o “voluntarismo” expresada en la ayuda mutua, está presente en el servicio a algún familiar o al clan, y; por tanto, esa práctica precede a los conceptos modernos de voluntariado y servicio cívico. Sin embargo, tras la conquista española sobre los pueblos indígenas, el discurso cristiano de la caridad prevaleció sobre las prácticas de ayuda mutua de los pueblos originarios. Puesto que,

[...] el voluntariado, la caridad y la filantropía estaban estrechamente ligados y legitimados por la iglesia católica. Las tradiciones misioneras de las órdenes de los franciscanos, dominicos, agustinos y jesuitas tuvieron gran influencia en el desarrollo de la acción voluntaria organizada y de la sociedad civil en América Latina. La Iglesia facilitó la creación de fraternidades y hermandades de mujeres y de hombres. Estas órdenes y la Iglesia en general organizaron la primera expresión de instituciones formales dedicadas al voluntariado (Olate, Johnson y Moore, 2007, p. 5).

Luego, entre el siglo XV y el siglo XVI en el periodo de la historia que se suele denominar Renacimiento, una serie de circunstancias sociales dan lugar al paso de la caridad hecha por los poderosos laicos y eclesiásticos a la realizada de modo predominante por ciudadanos, una clase burguesa, sin restarle importancia y monopolio de la caridad a la Iglesia Católica:

En el siglo XV más de mil monasterios, conventos, hospitales y abadías proporcionaban refugio, limosnas, comida y ropa para los pobres y para los mendigos ambulantes. Muchas instituciones eran sostenidas por medio de donativos hechos para fines caritativos por los miembros de la familia real y la aristocracia (Aldana, 2005, p. 27).

Hacia el siglo XVI, el humanista español Juan Luis Vives escribe el primer tratado sistemático sobre servicio social. Según Soler, “[...] fue el primero en plantear en términos sociológicos el problema de la pobreza, explicando la pobreza no como fruto de elección divina, sino como resultado de la injusticia social” (2008, p. 42).

El “*De Subvenciones Pauperum*” (Socorro de los Pobres) de Vives, publicado en 1526, se divide en dos partes,

[...] en el primero, da una fundamentación teológica y filosófica de la ayuda a los necesitados, explicando previamente el origen de la necesidad y miseria del hombre.

En el libro segundo, se refiere a la conveniencia y al modo en que la colectividad y sus gobernantes, deben ocuparse de los necesitados explicando, asimismo, el *modus operandi* de esa acción social (Aldana, 2005, p. 32).

Además, el autor incluyó en su obra, medidas de prevención de la pobreza, “[...] como la educación de menores y la inserción profesional” (Soler, 2008, p. 42).

Prevalecía la asistencia por amor a Dios (caridad) o por amor al hombre (filantropía), no se consideraba el acceso a las necesidades básicas como derecho social. Predominaba todavía, la *taxis* aristotélica donde, “[...] la situación socio económica era considerada desde un orden natural, agregándosele en este período histórico “querido por Dios”, imposibilitando a las personas cualquier forma de cambio o status social” (Aldana, 2005, p. 32).

En el siglo XVII se desarrolló una nueva forma de entender el mundo, el hombre y no Dios, es el centro de atención. Es el llamado giro antropocéntrico de la historia. Esto, en términos económico y políticos, implicó el paso del feudalismo a lo que hoy se denomina capitalismo, es el surgimiento de la burguesía, las modernas formas de producción económica y la implantación de monarquía absolutistas: “Su lema todo para el pueblo, aunque añadiendo, pero sin el pueblo, revela la concepción paternalista con que se trataban los problemas de la gente” (Aldana, 2005, p. 40). A mediados del siglo XVII, Hobbes en su obra cumbre, *El Leviatán*, recogió dicha distinción y proponía modelos de intervención asistenciales que le daban un gran peso de la responsabilidad sobre los necesitados, al estado absolutista monárquico. En este momento, el monopolio de la asistencia a los necesitados ya no estaba en manos de la Iglesia, sino que se concibe al Estado como una institución responsable, no solo de la protección y seguridad del Estado, sino también de la ayuda a los menos favorecidos. En ese contexto es cuando se promulgaron las primeras legislaciones acerca de la ayuda social. Por ejemplo, “[...] se promulga en Inglaterra la denominada *Poor Law* que impone a las comunidades locales la responsabilidad del cuidado de los pobres” (Soler, 2008, 43).

Hasta el siglo XVIII, con la Revolución Francesa se hizo de la burguesía la clase revolucionaria que reemplazó a la nobleza y se consolida como clase hegemónica. En este contexto, se comienza un proceso de racionalización y reorganización de la administración tendente a centralizar la toma de decisiones y ampliar el campo de acción del Estado: ampliar sus ámbitos de actuación y control sobre la vida social, política y económica.

La asistencia social se concibió como una cuestión de justicia social y política. Según, Soler (2008), hacia el siglo XVIII, la asistencia al necesitado procede de tres fuentes:

- a. Las particulares, plasmada en la limosna.
- b. Las colectivas no institucionales, como las hermandades o montepíos.
- c. Las colectivas institucionales procedentes del Estado (p. 44).

En el proceso de consolidación de la burguesía, se desarrolló lo que se conoce como la Revolución Industrial, la cual dejó como lastre la situación de explotación del proletariado, los nuevos asistidos socialmente. Este contexto, permitió, según Soler, “[...] la eclosión de la filantropía [...] la cual surge para evitar las revueltas de la clase obrera” (2008, p. 45). Por lo cual, el concepto de filantropía nace antes que el de voluntariado, el primero se diferencia del segundo, en que el filántropo no necesariamente realiza una acción voluntaria. Es solamente un mecenas que entrega dinero para que se realicen acciones caritativas /religiosas.

En el contexto del siglo XIX, toda acción filantrópica seguía teniendo un componente religioso. Lo confirma una de las organizaciones filantrópicas más antiguas, como lo es la *Charity Organization Society* (C.O.S.), en la que, según Soler, “[...] participaban ciudadanos voluntarios para lo cual se les ofrecía una mínima formación. La ayuda que se prestaba era de carácter material y/o moral” (2008, pp. 46-47).

En el contexto Latinoamericano, el siglo XIX se caracterizó por el esfuerzo de las repúblicas recién independizadas para llevar adelante los trabajos de caridad que había proporcionado la Iglesia Católica a lo largo de la época de la Colonia. Pero, según Olate, Johnson y Moore, los gobiernos inadecuadamente organizados y con problemas económicos y políticos, no pudieron afrontar el desafío de las instituciones de beneficencia, por lo cual,

[...] la Iglesia y las elites sociales continuaron desempeñando un papel importante en la realización de trabajos de caridad. Durante el siglo XIX y principios del XX, los sindicatos, las asociaciones profesionales y las sociedades de ayuda mutua se desarrollaron para proveer asistencia médica y ayuda a los desempleados y discapacitados (2007, p. 5).

Sin embargo, el siglo XX vio la caída del estado liberal burgués como modelo para solucionar la pobreza. Por lo que, “[...] el Estado se va haciendo cada vez más intervencionista, fundamentalmente por la presión del movimiento obrero” (Soler, 2008, p. 48). Este proceso es lo que algunos teóricos denominan el surgimiento del Estado de Bienestar.

En este contexto se desarrollan en Latinoamérica la Reforma Universitaria de Córdoba de 1918 que será paradigmática a la hora de concebir la labor social a la cual está llamada una de las instituciones de todo estado democrático, la universidad. Antes de la Reforma de Córdoba, se hablaba de dos pilares de la Universidad, la docencia y la investigación. Tras la Reforma, se introduce la respuesta a la problemática social como un pilar de la Universidad: *la extensión social universitaria*, llamada posteriormente “Vinculación Universidad-Sociedad”. Sin embargo, la práctica de la “caridad cristiana” siglos atrás institucionalizada en “instituciones de beneficencia”, no dejará de ejercerse. Aunque, el papel de la sociedad civil al respecto se hará cada vez más activa. La universidad estatal pública también demandará ser parte de la transformación social de los estados a través de la extensión social universitaria: cuna del *voluntariado universitario*.

2.1.2. Universidad Pública y Acción Social: Orígenes de la extensión universitaria

Las universidades nacen en la época Medieval, pero su visión dista de la visión que se tiene en la actualidad de lo que debe ser una universidad. Según Carlos Tünnermann, en

Historia de la Universidad en América Latina (1991), el origen del concepto se encuentra en el Digesto romano, donde la *universitas* es lo contrario de los *singuli*, y significa:

[...] el conjunto de los seres particulares o elementos constitutivos de una colectividad, distinta de los particulares que la integran. En la Edad Media la palabra se usó para designar a los gremios, corporaciones o fraternidades integradas por personas dedicadas a un mismo oficio, entre quienes cabía distinguir los maestros (*magistri*) de los aprendices (*discipuli*) (1991, p. 28).

Según el autor, la universidad Medieval “[...] conservó su estructura corporativa mientras no se modificó la situación económico-social que le dio origen. Gozó de privilegios a fin de garantizar la libertad de enseñar y aprender. Desde sus orígenes representó una aspiración de autonomía frente a los poderes civiles o eclesiásticos” (Tünnermann, 1991, p. 29).

Las universidades llegaron a América desde épocas de la Colonia. En 1538 se fundó la Universidad de Santo Domingo en la Isla La Española, la primera universidad del “Nuevo Mundo”. En 1613, se fundó la quinta universidad de América: Universidad de Córdoba, cuna de reforma y modernización de lo que actualmente conocemos como Universidad Pública. Y, para efectos de la región Centroamericana, la última universidad del periodo colonial en fundarse fue la Universidad de León en Nicaragua en 1812, muy posterior a la creación de la Universidad San Carlos de Guatemala (1676), la más antigua de Centroamérica (Tünnermann, 1991).

Según Tünnermann, en el siglo XVIII, las universidades coloniales de América “[...] se cerraron a la ciencia moderna, y que no fueron pocas, languidecieron en sus últimos años, hasta que la República decidió transformarlas o cerrarlas” (1991, p. 66). Al respecto, cabe aclarar que, hasta finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, no existían estados democráticos, por lo cual, las universidades estatales tampoco existían. La educación y por tanto, los colegios y las universidades estaban en manos de la Iglesia.

Las universidades ligadas a un estado-nación, nacen de las ideas republicanas. Sus ideales estaban ligados a la formación y la profesionalización, en ningún momento se concibe la acción social directa (servicio o acción social) como pilar y misión de la universidad. Tal como lo menciona Tünnermann (1991), al citar a Luis Scherz García,

Los conceptos y valores que orientan la acción de esta Universidad y que definen sus funciones, brotan de la misma fuente liberal, laicizante, antiespeculativa y pragmática, propia de la Universidad Napoleónica. El Estado, considerándose garantizador de la libertad, asegura a la Universidad ciertos derechos y fueros para que ella forme sus ciudadanos, administradores y profesionales (Tünnermann, citando a Scherz García, 1991, p. 107).

Antes de la Ilustración, las universidades se concebían como "El alcázar de la ciencia y la fe" "No se pone en duda su eminente rango" (1991, p. 65). Es en el contexto de la Ilustración, según, Carballeda (2012) se encuentran los orígenes de la intervención social universitaria, [...] en especial con su orientación pedagógica, lo que impulsará una metamorfosis de los discursos, las prácticas y las instituciones en términos de transición hacia algo que es definido como nuevo y, por ende, como mejor que lo anterior, que connota atraso y barbarie (p. 30).

Según Ortiz-Riaga y Morelos-Rubiano en "La extensión universitaria en América Latina" (2011) la universidad moderna surge alrededor de 1810, con la creación de la Universidad de Berlín en Alemania, "[...] la cual enseñaba, no solo el conocimiento aceptado, sino que trató de demostrar cómo se habían producido tales conocimientos, lo cual dio origen a las funciones sustantivas de la *docencia e investigación*" (p. 351, énfasis agregado). Fue tiempo después que se aceptó la *extensión social* como el tercer pilar de la universidad. Esta última, ha servido como mecanismo dinamizador del conocimiento adquirido (docencia) y producido (investigación) de la universidad con la sociedad.

Díaz y Herrera en *Política de Estado para la Universidad Argentina* (2003) ubica en Cambridge en 1872 el origen de la idea de extensión universitaria (p. 111), con la creación

de programas de educación formal para adultos, la cual, debido a la Revolución Industrial, se extendió hacia sectores más amplios de la clase trabajadora.

En el contexto de América Latina, ni las universidades surgidas en el periodo colonial, ni las nacidas en el periodo republicano, mostraron interés en extender su ámbito de acción más allá de sus muros, puesto que, en el siglo XIX, los gobiernos republicanos, no lograron modificar las estructuras sociales, incluyendo las universidades, solamente se sustituyeron autoridades españolas por criollos. Por lo cual, según Ángeles (1992):

La universidad en diversos países, cuando no fue suprimida, comenzó a adoptar modelos extranjeros, especialmente el que creó el régimen napoleónico. Se sustituyó la concepción de la universidad hispánica por el modelo del conglomerado de escuelas profesionales (p. 2).

Hasta la primera década del siglo XX, la universidad y sociedad en Latinoamérica habían convivido sin mayores conflictos, en la medida en que la primera no hacía sino responder a los requerimientos de las clases dominantes de la segunda, especialmente de quienes, al poseer el poder económico y político, tenían el control sobre la universidad.

La primera mitad del siglo XX vio resurgir ideas nuevas en torno a la misión social de la Universidad, estas ideas se encubaron en lo que hoy se denomina la Reforma de Córdoba de 1918. Hasta ese entonces, las universidades se encontraban dominadas por la oligarquía y por la Iglesia Católica, sin embargo, la lucha de la clase media por lograr el acceso a la educación superior, desembocaron en dicha Reforma. Tünnermann, en *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI* (2003) explica que,

[...] la Reforma incorporó la *extensión universitaria* y la difusión cultural entre las tareas normales de la Universidad latinoamericana y propugnó por hacer de ella el centro por excelencia para el estudio científico y objetivo de los grandes problemas nacionales (p. 269, énfasis agregado).

Entre las razones por las cuales Córdoba pudo ser el centro de la Reforma Universitaria en América Latina, se suelen citar su condición de universidad conservadora, teológica. De carácter Jesuita en sus inicios. Puesto que, para retirar el título había de jurar ante los Evangelios. Concepción contraria al carácter laico de las Universidades. Se seguía estudiando bajo un *pensum* escolástico, por lo cual, la sociología, la biología moderna etc., eran inconcebibles como temas y asignaturas de estudio. Por lo cual, los estudiantes de Córdoba criticaron el carácter de “academias señoriales” de las Universidades en América Latina. Según Tünnermann:

Hasta entonces, *Universidad y sociedad marcharon sin contradecirse*, desde luego que durante los largos siglos coloniales y en la primera centuria de la República, la Universidad no hizo sino responder a los intereses de las clases dominantes de la sociedad, dueñas del poder político y económico y, por lo mismo, de la Universidad (1991, p. 111, énfasis agregado).

Córdoba redefinió la relación Universidad y Sociedad desde el surgimiento incipiente de las sociedades nacionales, dentro de estructuras que ya estaban jurídicamente construidas desde la independencia, pero que no había sido concretadas. Esto queda evidenciado en el *Manifiesto Liminar* de 1918, la piedra angular de la constitución de la extensión universitaria en América Latina. En este texto, se afirma que la Universidad era antes de la Reforma,

[...] el refugio secular de los mediocres, la renta de los ignorantes, la hospitalización segura de los inválidos y -lo que es peor aún- el lugar en donde todas las formas de tiranizar y de insensibilizar hallaron la cátedra que las dictara. Las Universidades han llegado a ser así el fiel reflejo de estas sociedades decadentes, que se empujan en ofrecer el triste espectáculo de una inmovilidad senil (1918, p. 2).

Antes de la Reforma de Córdoba, la Universidad se combinaba con el molde profesionalizante de la Universidad napoleónica republicana. Pero con la Reforma, buscó hacer frente a las problemáticas sociales del siglo XX: la urbanización de la sociedad, la

expansión de la clase media y la aparición del proletariado industrial. Al respecto, según el filósofo peruano, Augusto Salazar Bondy,

[La Reforma de Córdoba] respondió a un proceso muy amplio e intenso de agitación social. Cambios en la correlación internacional de las fuerzas político-económicas, derivadas de la guerra y cambios internos, vinculados con la expansión del capitalismo en Latinoamérica y la emergencia de una clase media que había aumentado considerablemente su número y su participación activa en el proceso social, así como una notoria inquietud en el proletariado que ya se hacía sentir en los principales centros urbanos, determinaron la presencia de un clima propicio a las más hondas transformaciones (1968, p. 40).

El más importante personaje la Reforma fue Deodoro Roca, autor del célebre Manifiesto Liminar del 21 de junio de 1918. Sin embargo, José Ingenieros fue uno de los académicos que incidió en el movimiento estudiantil que derivó en la Reforma de Córdoba, uno de sus textos más emblemáticos, *La universidad del Provenir*, hace alusión a hace papel netamente comprometido con la sociedad que debía tener la universidad en el siglo XX: "la Universidad debe ser una escuela de acción social, adaptada a su medio y a su tiempo" (Ingenieros, 1956, p. 15).

En el Manifiesto Liminar (1918), redactado y suscrito por un grupo de estudiantes de la Universidad de Córdoba, expresa los principales aspectos considerados en la Reforma Universitaria de Córdoba. Salazar Bondy, en un artículo publicado en conmemoración del 50 aniversario de la Reforma, resume los objetivos de la Reforma en cuatro postulados:

1. Abrir la Universidad a sectores más amplios de alumnos, sin consideración de su origen y posición social.
2. Dar acceso a la enseñanza a todos los intelectuales y profesionales competentes, sean cuales fueren sus ideologías y sus procedencias, de donde la cátedra libre y la periodicidad del contrato profesional.

3. Democratizar el gobierno universitario— de donde la participación estudiantil y la representación de los graduados.
4. *Vincular la Universidad con el pueblo y la vida de la nación de donde la publicidad de los actos universitarios, la extensión cultural* (Bondy, 1968, p. 41, énfasis agregado).

Estos principios, fueron implementados, con sus respectivas variantes contextuales e históricas, en todas las universidades de América Latina. según Tünnermann (2003), el primer país donde repercutió el afán reformista fue Perú. Sin embargo, los postulados de Córdoba se transformaron en el programa de reivindicación de la nueva generación universitaria latinoamericana. Lo evidencia el *Primer Congreso Internacional de Estudiantes*, que se celebró en México bajo la presidencia del entonces rector de la UNAM, el filósofo José Vasconcelos, donde estarán presentes los ideales reformistas y se esparcirán por Latinoamérica, puesto que el Congreso estuvo colmado de estudiantes que ahora son parte de la historia académica de América Latina. Entre los representantes de Centroamérica, cabe destacar a “[...] Miguel Austrias de Guatemala; Rafael Heliodoro Valle, de Honduras y Salomón de la Selva, de Nicaragua” (Tünnermann, 1991, p. 143).

Las leyes universitarias dictadas a partir de 1931 incorporaron varios de los principios de la Reforma. Después, el Movimiento se extendió a América Central, en Costa Rica, por ejemplo, al fundarse la Universidad de Costa Rica, en 1940, su ley orgánica retoma los planteamientos de la reforma. En Guatemala, en 1945, se promulga la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos, de filiación reformista. *Los principios de la reforma se traducen en textos legales en El Salvador, en 1933; en Honduras, en 1957; y en Nicaragua, en 1958* (1991, p. 142, énfasis agregado).

Ofelia Ángeles (1992) menciona que, en 1949 en Guatemala, se celebró el *Primer Congreso de Universidades Latinoamericanas*, en el cual se ratificó esa orientación o función social de la universidad y su expresión a través de la función de extensión social universitaria. “Se destacó el postulado de que la universidad es una institución al servicio de la comunidad, que debe realizar una acción sistemática y permanente de carácter educativo, social y cultural

para acercarse a los problemas del pueblo, resolverlos y orientar a las fuerzas colectivas” (p. 3).

En dicho Congreso, se creó la Unión de Universidades de América Latina (UDUAL), y 1957 la UDUAL, llevó a cabo la *Primera Conferencia Latinoamericana de Extensión Universitaria y Difusión Cultural*, en Santiago de Chile. En ella se dio un concepto definido de “extensión universitaria”:

Por su naturaleza, la extensión universitaria es misión y función orientadora de la universidad contemporánea, entendida como ejercicio de la vocación universitaria. *Por su contenido y procedimiento*, la extensión universitaria se funda en el conjunto de estudios y actividades filosóficas, científicas, artísticas y técnicas, mediante el cual se auscultan, exploran y recogen del medio social, nacional y universal, los problemas, datos y valores culturales que existen en todos los grupos sociales. *Por sus finalidades*, la extensión universitaria debe proponerse, como fines fundamentales, proyectar dinámicamente y coordinadamente la cultura y vincular a todo el pueblo con la universidad (I Conferencia Latinoamericana de Extensión Universitaria, citada por Ofelia Ángeles, 1992, p. 4).

En pocas palabras, la extensión universitaria tiene por misión proyectar, en la forma más amplia posible y en todas las esferas de la nación, los conocimientos, estudios e investigaciones de la universidad, para permitir a todos participar en la cultura universitaria, contribuir al desarrollo social del país en el que se inscribe esa universidad.

Luego de la *Reforma de Córdoba*, en los años de 1970, surge otro movimiento universitario denominado, la *Segunda Reforma Universitaria*, la cual se empeñó en actualizar los principios de Córdoba acorde con las ideas nuevas que proponían Darcy Ribeiro, Aníbal Ponce, Paulo Freire y Manuel Agustín Aguirre entre otros.

Darcy Ribeiro (1971), académico de la segunda reforma universitaria, manifiesta, con respecto a la Reforma de Córdoba que el Manifiesto Liminar, respondió a su momento

histórico y representa la toma de conciencia por parte de las élites intelectuales latinoamericanas del atraso en el que estaban sumergidas las universidades en la región [...] “y de las responsabilidades sociales de la Universidad, para reclamar una modernización que las volviese democráticas, eficaces y más actuantes hacia la sociedad” (Ribeiro, 1971, p. 152).

Tünnermann, (2003) señala que la propuesta era un tanto paternalista, pues hablaba de la universidad como el epicentro de la cultura, puesto que desde la Universidad debía emanar el conocimiento hacia la sociedad. Se trataba de un sistema de enseñanza-aprendizaje monólogo y unidireccional, en el cual la universidad no tenía nada que aprender de la sociedad. Esta es la concepción que prevalece en muchas universidades en la actualidad.

Recién en 1972, durante la *Segunda Conferencia Latinoamericana de Extensión Universitaria y Difusión Cultural*, realizada en México, se replantea el concepto de extensión:

Extensión Universitaria es *la interacción entre universidad y los demás componentes del cuerpo social*, a través de la cual ésta asume y cumple su compromiso de participación en el proceso social de creación de la cultura y de liberación y transformación radical de la comunidad nacional (p. 1).

A Ochenta años de la Reforma Universitaria de Córdoba Tünnermann (1998) comprueba la vigencia de la Reforma, al desglosar en diez postulados el proyecto reformista del Manifiesto Liminar: autonomía universitaria, elección de los cuerpos directivos y de las autoridades de la universidad por la propia comunidad universitaria, concursos de oposición para la selección del profesorado y periodicidad de las cátedras, docencia libre, asistencia libre, gratuidad de la enseñanza, reorganización académica, creación de nuevas escuelas y modernización de los métodos de enseñanza, asistencia social a los estudiantes y democratización del ingreso a la universidad, *vinculación con el sistema educativo nacional, extensión universitaria. Fortalecimiento de la función social de la universidad. Proyección*

al pueblo de la cultura universitaria y preocupación por los problemas nacionales (Tünnermann, 2008, p. 63, énfasis agregado).

2.1.3. Voluntariado Universitario: enlace entre la Universidad y la Sociedad

El origen del voluntariado tal como se conoce hoy, varía de acuerdo con el contexto. Desde el punto de vista de la investigación en torno al voluntariado en su sentido práctico y teórico, España, México y Argentina lideran en Iberoamérica al tener los registros más actualizados acerca de sus proyectos, tendencias e historia del voluntariado en estos países.

Cada uno de estos tres países cuentan su contacto con el voluntariado leyendo su contexto sociopolítico de país. Sin embargo, los investigadores coinciden en colocar el inicio del voluntariado en aparición del Estado de Bienestar. Puesto que para que exista el voluntariado tuvo que darse una revolución en los modos de vida, lo que Carballal (2009), denomina, “[...] la aparición de una franja de tiempo de ocio para los ciudadanos” (p. 236).

Ese momento histórico fue, según Carballal, posterior a la II Guerra Mundial con el advenimiento del estado de bienestar en las naciones del mundo. Y lo que generó el enlace entre el voluntariado y el estado de bienestar, fue la solidaridad institucional, así lo expresa:

El surgimiento del llamado Estado de Bienestar fue consecuencia de los efectos de la Segunda Guerra Mundial en Europa. El cúmulo de necesidades de la sociedad de posguerra obligó al Estado a asumir su responsabilidad, generando un pacto social entre los enfermos y los sanos, los parados y los trabajadores, los jóvenes y los ancianos, pacto que requiere la confianza por parte de las generaciones presentes en su mantenimiento por parte de las generaciones futuras (Carballal, 2009, p. 236).

Este voluntariado que deja de ser mera caridad cristiana al secularizarse y que también deja de ser servicio militar gratuito, adquiere después de la Segunda Guerra Mundial el carácter más distintivo del voluntariado contemporáneo: la internacionalización.

Según Cruz Daza (2017) tras finalizar la II Guerra Mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), convocó la Primera Conferencia Internacional del Servicio Voluntario; “[...] a partir de este momento el voluntariado dejó de ser un esfuerzo local o institucional para comenzar a contar con apoyo internacional en búsqueda de la paz y la justicia social” (p. 13).

En el contexto de América Latina, la información que proporciona Cruz Daza es corroborada por Olate, Johnson y Moore (2007), quienes afirman que,

A principios de las décadas de 1940 y 1950, la acción voluntaria en América Latina se caracterizó por una creciente internacionalización de voluntarios y de organizaciones voluntarias, y por una importante participación de organizaciones voluntarias protestantes internacionales tales como el *Quaker American Friends Service Committee* y el *World Council of Churches* (2007, p. 9).

Sin embargo, no significa que antes de la internacionalización del voluntariado no haya habido proyecto de Estado que abanderaran el voluntariado como parte de una estrategia de desarrollo nacional. Según, Olate, Johnson y Moore (2007), después de la Revolución Mexicana de 1910, hubo en México gobiernos que apostaron por la modernización del estado a través de la implementación de programas de “servicio social”, donde los estudiantes de medicina y docencia, apelando a la solidaridad y al patriotismo, pasaban seis meses en comunidades remotas otorgando asistencia sanitaria y educativa en dichas zonas. No obstante, es el carácter de obligatoriedad, lo que diferencia al servicio social del voluntariado contemporáneo.

Butcher y Verduzco en *Acciones Voluntarias y Voluntariado en México* (2016), confirman la tesis de Olate y Moore,

En 1945 Gustavo Baz creó el servicio social en las instituciones de educación superior públicas. Este servicio era supuestamente “voluntario”, aunque en realidad fue diseñado para retribuir a la sociedad la educación superior recibida por los alumnos

en forma casi gratuita. Hasta la fecha, el *servicio social* es un requisito para recibir el grado de licenciatura en instituciones tanto públicas, como privadas y no se considera como trabajo *voluntario* (2016, p. 62, énfasis agregado).

El trabajo social, es empleado en muchas universidades de América Latina como requisito de graduación de sus estudiantes y se encuentra bien diferenciado de las labores de voluntariado que realizan los estudiantes universitarios hoy en día dentro y fuera de sus universidades. Sin embargo, en el caso mexicano que estudian Olate, Johnson y Moore, el servicio social es un antecedente de la historia del voluntariado en México. Según los autores, “[...] los primeros campamentos de trabajo voluntario juvenil aparecieron en la década de 1940 en México, una tendencia que se fue extendiendo en forma gradual a América Central y América del Sur” (2007, pp. 5-6).

A mediados del siglo XX, los regímenes político-militares que prevalecieron en la mayoría de los países de América Latina, caracterizados por un fuerte autoritarismo, economías débiles y conflictos internos, limitaron las actividades políticas y cívicas ligada al voluntariado. No obstante, surgió un tipo de voluntariado con un fuerte arraigo ideológico-político. Según Olate, Johnson y Moore (2007), antes y durante la década de 1960, las reacciones ante este ambiente político restrictivo introdujeron una nueva forma de voluntariado que se denominó voluntariado “militante” o “transformador”. Esta nueva forma rechazaba la acción voluntaria tradicional y sus vínculos con el elitismo, la caridad y el asistencialismo, y se supone que estaba más dedicada a la solidaridad y al desarrollo (p. 6).

El *voluntariado militante*, tuvo como influencia directa, las formas de militancia política ligadas al desarrollo del socialismo en América Latina, y también, al surgimiento de la *Teología de liberación* que unió voluntariado como ideales religiosos cristianos en lo que Olate, Johnson y Moore, denomina *voluntariado social*:

Bajo la influencia de los movimientos católicos y con el advenimiento de la teología de liberación, tuvo lugar en la región el llamado voluntariado social. Esta forma de acción voluntaria aparece como una reacción ante el voluntariado tradicional

impulsado por la Iglesia, al cual se le criticaba su promoción del asistencialismo como un hobby de los ricos, y su enfoque en problemas aislados y no en causas subyacentes (2007, p. 6).

Según Olate, Johnson y Moore, el voluntariado social requiere sinceridad y compromiso por parte del voluntario y su inmersión en las vidas de aquellos a los que sirve. A su vez, requiere la implementación de nuevas formas de intervención social.

En el caso de Argentina, según Bombarolo y Fernández, en su libro *Historia, sentidos e impacto del voluntariado en Argentina* (2002) afirma que:

Desde los años 70 se generaron en el país numerosos grupos de acción comunitaria, voluntariado militante en búsqueda del “cambio social”, incorporando orgánicamente o no a diferente tipo de organización social: ONG’S, asociaciones vecinales o comunidades eclesiales. Política y acción comunitaria fueron de la mano en estos grupos en los 70 y también en la reimplantación democrática de mediados de los 80. También es estrecha esta relación en el imaginario de *las organizaciones universitarias*, de enorme importancia cualitativa y cuantitativa en las grandes áreas urbanas del país (p. 21, énfasis agregado).

Es también, a partir de la década de 1970 cuando se reconceptualiza la extensión universitaria, y pasa a dejar de concebir a la acción universitaria como unidireccional, deja de concebir a la Universidad como depositaria del saber y la cultura que es transmitida al pueblo para considerar la relación universidad-sociedad como un proceso dinámico de enseñanza-aprendizaje mutua y compartida.

Ese momento paradigmático fue la *Segunda Conferencia Latinoamericana de Extensión Universitaria y Difusión Cultural*, realizada en México en 1972, después de efectuar un análisis de la misión social de la universidad, la situación de la sociedad y la actitud de la universidad respecto a ella. “Esta reconceptualización de la extensión, reconfiguró proceso de interacción de la universidad con la sociedad para contribuir a su transformación y perfeccionamiento” (D’Andrea, Zúbiria y Vázquez, 2014, p. 11).

Mientras se estaba redefiniendo la idea de la extensión universitaria, las iniciativas de voluntariado social universitario se estaban dando desde tiempo atrás. De acuerdo con Pacenza y Peralta (2014) se remiten a un cambio de modelo en las articulaciones de la universidad como eje de transformación social. Los ejemplos históricos que citan los autores son: las revueltas universitarias de 1964 en Estados Unidos, o en París en 1968, en Córdoba 1969, o en China con la Revolución Cultural 1966-1976. Según los autores, “estas revueltas universitarias, tuvieron que ver con el rechazo a la falta de compromiso social y político de las universidades centradas en su reproducción corporativa, profesionalista o academicista” (2014, p. 9).

Los acontecimientos que mencionan Pacenza y Peralta se multiplicaron con distinto signo en diversos países y continentes. Todos denunciaban la falta de inherencia, de compromiso ético y social de las universidades. Delgadillo (2005) sostiene una tesis similar: “El voluntariado es un grito de protesta por la debilidad de las políticas sociales gubernamentales. Es un contrapoder sustitutivo de las instituciones públicas y una voz de los pobres, quienes, con gran desconfianza hacia las instituciones gubernamentales, se organizan alrededor de universidades y de ONG’S fundamentalmente” (p. 4).

Tal como lo menciona Bombarolo y Fernández, el ámbito de acción del voluntariado militante socialista, tanto como el voluntariado social, no se limitaron a las comunidades eclesiales de base y a los mítines políticos que generaron los movimientos de Teología de la Liberación y la militancia socialista, sino que también hubo voluntariado militante y/o voluntariado socialista a lo interno de las universidades. Las cuales fueron flanco de ataque de la represión militar generada por las *Dictaduras de Seguridad Nacional*. Tanto así que, [...] hasta bien iniciada la década de 1980, la mayoría de las sociedades de América Latina, cuyos gobiernos eran autoritarios, experimentaron restricciones en la participación cívica organizada y en la capacidad de la población para prestar servicio voluntario, ya que se consideraba que tales movimientos facilitaban la insurgencia (Olate, Johnson y Moore, 2007, p. 6).

Hacia finales de la década de 1980, al terminar la Guerra Fría, el nuevo clima social y político mundial, permitió eliminar las restricciones sobre la acción cívica y política, algunos países de América Latina comenzaron su tránsito hacia sistemas políticos democráticos. Así, según Butcher y Verduzco (2016),

[...] con la emergencia de “nuevos movimientos sociales” y de las ONG’S asociadas a ellos en las que algunos voluntarios, algunos individualmente y otros de manera grupal, se organizaron y actuaron no solamente para el alivio y la lucha contra la pobreza y la desigualdad, aunque exhiben a su vez un matiz de cabildeo, sino también a favor de las mujeres, el medio ambiente y la participación ciudadana. Esta participación se transforma en un *voluntariado* diferente en el cual el concepto tradicional de “*caridad*” cambia para prevalecer el de “*solidaridad*”, sobre todo en las actividades con tendencia política (2016, p. 54, énfasis agregado).

La globalización ha facilitado la entrada de organizaciones de voluntariado nacionales e internacionales cuyo propósito es el promover sociedades más fuertes a través de una mayor responsabilidad social y más participación cívica, aunado a los desafíos sociales, políticos, económicos y ambientales del mundo contemporáneo, los cuales requieren compromiso ciudadano y una participación global. Así lo expresa Dávila de León (2002).

[...] es en los años noventa, cuando ya se ha aceptado plenamente el papel indispensable del voluntariado en la supervivencia del Sistema de Bienestar, se produce un rápido e impresionante crecimiento de este fenómeno. El voluntariado se extiende al campo deportivo, cultural y ecológico, y comienza a hablarse del voluntariado como una moda (p. 6).

Para Olate, Johnson y Moore, las formas contemporáneas de voluntariado deben tener en cuenta el rol fundamental que cumple la sociedad civil, las instituciones como la universidad pública en el concierto del panorama sociopolítico global.

[...] la sociedad civil puede definirse como la esfera de la sociedad que existe entre el sector gubernamental o público y el sector empresarial, privado o de economía de mercado. Incluye las relaciones de los ciudadanos, asociaciones y organizaciones no

gubernamentales (ONG) desarrolladas para tratar cuestiones sociales, económicas, políticas y culturales (2007, p. 7).

2.2. Relación entre Desarrollo – Universidad – Voluntariado

Tradicionalmente se ha identificado al Desarrollo con su relación al crecimiento económico de un país. Su origen se puede rastrear hacia fines de la II Guerra Mundial en el contexto de la reconstrucción de Europa, especialmente, puesto que la prioridad de los Países Aliados fue promover el “crecimiento económico” de los países afectados por el conflicto bélico mundial a través del denominado “Plan Marshall” (1948-1951). En este contexto surge la llamada “cooperación Internacional al Desarrollo”, la cual se expresó en un conjunto de políticas, especialmente de ayuda económica que los países del Norte (EE. UU. y Europa) ofrecen a los países del Sur (América Latina, por ejemplo) con la intención de promover el progreso económico y la modernización industrial de las sociedades a las cuales iba dirigida la ayuda.

En la década de los setenta se pone en cuestión la idea del desarrollo como crecimiento económico, puesto que el problema del crecimiento económico era también, e indisolublemente, un problema político, social y moral. Seguir restringiendo el tema del crecimiento a los aspectos económicos –o centrar principalmente en ellos la atención– carecía de sentido. En este contexto surgen, entre otros, dos paradigmas teóricos del desarrollo: el desarrollo como “desarrollo humano” fundamentado, especialmente en las investigaciones de Amartya Sen y el desarrollo como “desarrollo sostenible” basado, fundamentalmente en los estudios del Club de Roma sobre “Los Límites del Crecimiento” (1972). Ambas nociones de desarrollo fueron legitimadas y adaptadas por el PNUD a inicios de los años noventa.

En cuanto al desarrollo humano, Amartya Sen considera que el desarrollo se ve como un proceso de ampliación de las “capacidades” de las personas y no como un aumento de la utilidad y satisfacción económica. Tal y como lo expresa Koldo Unceta (2007)

[...] el desarrollo humano, como proceso de ampliación de oportunidades de la gente –concretadas en un incremento de sus capacidades y libertades–, y el desarrollo sostenible, como proceso compatible con las opciones de las futuras generaciones, han puesto sobre la mesa la necesidad de atender diversos factores que inciden en los procesos de cambio social a la hora de plantear las estrategias de desarrollo (p. 37).

La noción de desarrollo humano se entiende como un proceso de ampliación de las oportunidades de la gente, lo cual pone énfasis en las estrategias de empoderamiento de la gente como aspecto esencial de los proyectos y programas de desarrollo. El foco de atención ahora no se encuentra en el mero crecimiento económico, sino en que las personas incrementen sus capacidades y libertades individuales, así como avala la necesidad del fortalecimiento institucional, el acceso a la salud y a la educación como derecho humano para optar a una vida digna.

Por su parte, el desarrollo sostenible, contradice la hipótesis tradicional del crecimiento económico ilimitado y se cuestionó su posibilidad especialmente si vivimos en un planeta con recursos naturales limitado. De acuerdo con Koldo Unceta (2007):

[...] la noción de desarrollo sostenible pone sobre la mesa la exigencia de que la satisfacción de las necesidades humanas del presente no se plantee a costa de las futuras generaciones, lo cual requiere una concepción del desarrollo acorde con unos recursos naturales que son finitos y en cuya preservación deben comprometerse el conjunto de las sociedades e instituciones, desde el nivel local hasta el global (p. 37).

De esta manera, a lo largo de los últimos años, la noción convencional de desarrollo ha sido cuestionada, el incremento de las capacidades (desarrollo humano) y la sostenibilidad (desarrollo sostenible), poco a poco han ido ganando terreno, especialmente en el contexto de la crisis climática actual.

Desde la década de 1990, que sitúa a la persona en el eje de actuación y como actor protagonista del proceso del desarrollo. En concordancia con Olmedo y Ruíz, “[...] a la Universidad le corresponde un papel activo para reflexionar, cuestionar los modelos de

desarrollo y orientarlos al bien común. Tal domina hoy el concepto de desarrollo en la cooperación (2012, p. 157).

Ambas autoras se refieren a la existencia de tres modelos, dos de ellos tradicionales y un tercer modelo nuevo y propositivo donde se ha de asentar la universidad actual de cara e inmersa en los procesos de desarrollo de una localidad, un país o una región:

El modelo A presenta a la universidad como espacio de construcción del saber y al que todos los ciudadanos deben tener el acceso para continuar con su proceso de educación. En este modelo la autonomía es un requisito fundamental, por lo que el Estado debe propiciar los fondos públicos, que otorguen a la entidad su carácter de servicio público.

Por su parte el modelo B, plasma una Universidad como escenario de la formación de los egresados para la adquisición de competencias y habilidades preparatorias para su desempeño profesional futuro “al más alto nivel”, por lo que debe ser una forma de rentabilizar lo que se ha invertido en su formación. Esta situación hace que la institución se rija bajo parámetros de eficiencia y control sobre los miembros de la comunidad universitaria.

El modelo C vendría a aunar las dos vertientes, postulándose la institución académica como “un centro de investigación, docencia, diseño e intervención”, generando conocimiento y ofreciéndolo a la sociedad atendiendo a sus principales necesidades globales y locales. Por lo tanto, este modelo ofrece, además de una formación integral y de rendición de cuentas, se muestra como un ente comprometido y proactivo, con capacidad de adelantarse a los acontecimientos y responder con propuestas que promuevan el desarrollo social (Olmedo y Ruíz, 2012, p. 162).

El modelo C responde a las nuevas teorías del desarrollo como desarrollo humano y sostenible, así como, pone de manifiesto la relevancia de la educación como referente y factor crucial del desarrollo, lo cual afecta al sistema educativo en general de un país, y también, de

manera especial a la educación superior universitaria. La cual, según Unceta (2007) “[...] resulta trascendental para incrementar las capacidades de desarrollo de las distintas sociedades, con especial incidencia en la cualificación de los recursos humanos” (p. 38).

Si antes se concebía que el desarrollo era impulsado por los gobiernos y las ONG’s. Ahora, “[...] cada vez más las instituciones y agentes sociales que se involucran en la tarea de la cooperación al desarrollo: alcaldía, sindicatos, universidades, colegios profesionales, empresas en distintos países para llevar a cabo programas y proyectos” (Unceta, 2007, p. 39).

Unceta, al referirse a relación Universidad y Desarrollo en el contexto de España, afirma que las universidades se destacan entre el conjunto de instituciones de la sociedad española, por ser estas las que más han incrementado su dedicación al desarrollo social y sostenible, mediante la puesta en marcha de proyectos y programas propios y a través del trabajo conjunto con otros agentes sociales.

No obstante, el autor advierte de la necesidad de no caer en el error de aspirar a que la Universidad dé respuestas en el corto plazo a todas esas demandas de la sociedad. Sin embargo, Unceta afirma que “[...] en la actualidad no es aceptable considerar a la institución universitaria constreñida a una mera fábrica de profesionales” (2007, p. 41). La Universidad debe promover el conocimiento científico y los valores éticos mediante los cuales las distintas instituciones y agentes sociales puedan afrontar en mejores condiciones sus actividades y su propia existencia. Es aquí donde la labor del voluntariado universitario cobra sentido.

La Universidad [...] constituye un espacio privilegiado desde el cual poder contribuir al *desarrollo humano y la sostenibilidad* poniendo en juego su enorme potencial en dos ámbitos fundamentales: la promoción de *valores solidarios y universalistas* por un lado y el aprovechamiento de sus recursos técnicos y humanos por otro (Unceta, 2007, p. 44, énfasis agregado).

El desarrollo humano sostenible, según el autor, es propicia “[...] mediante programas docentes y de investigación, *mediante la promoción del voluntariado*, mediante

la creación de espacios de debate y sensibilización sobre los principales problemas de nuestro tiempo o mediante su participación en programas y proyectos de cooperación al desarrollo” (2007, p. 45).

Esta preocupación por otorgar un papel preponderante al Voluntariado en las Universidades del Mundo recibió también un notable impulso con la declaración de la ONU de proclamar el 2001 como “Año Internacional del Voluntariado.” Eso no significa que no haya habido acciones de voluntariado universitario antes del año 2000, al contrario, según el texto: “Voluntariado y Universidad”, la relación entre la universidad y el voluntariado, que empieza, en la mayoría de las universidades, a institucionalizarse a finales de los años 90 y principios del nuevo siglo XXI, parece responder a varias cuestiones.

En primer lugar, la universidad había asumido el reto de implicarse y comprometerse con la sociedad en la cual estaba inmersa y el voluntariado podía ser una buena herramienta para lograrlo. En segundo lugar, existía una fuerte demanda de los estudiantes en implicarse en actividades solidarias, solicitando de la institución con la cual más relación directa: la universidad. Y, en tercer lugar, el voluntariado podía suponer una excelente herramienta para dar forma al compromiso explícito de las universidades en proporcionar una formación a sus estudiantes, no sólo académica, sino también una educación en valores como la solidaridad, la justicia, la tolerancia y el respeto (2008, p.24).

Bajo este contexto, el voluntariado se convierte entonces en una herramienta de acercamiento de la universidad a la sociedad, en una señal de identidad universitaria y en un valor más del espacio de educación superior. Tal como lo expresa el texto del 2008: “La ecuación universidad-voluntariado-sociedad, responde pues a las ideas de responsabilidad social inherentes a las universidades, e instituye espacios en los que se pretenden conseguir sociedades más comprometidas, justas e igualitarias (p. 8).

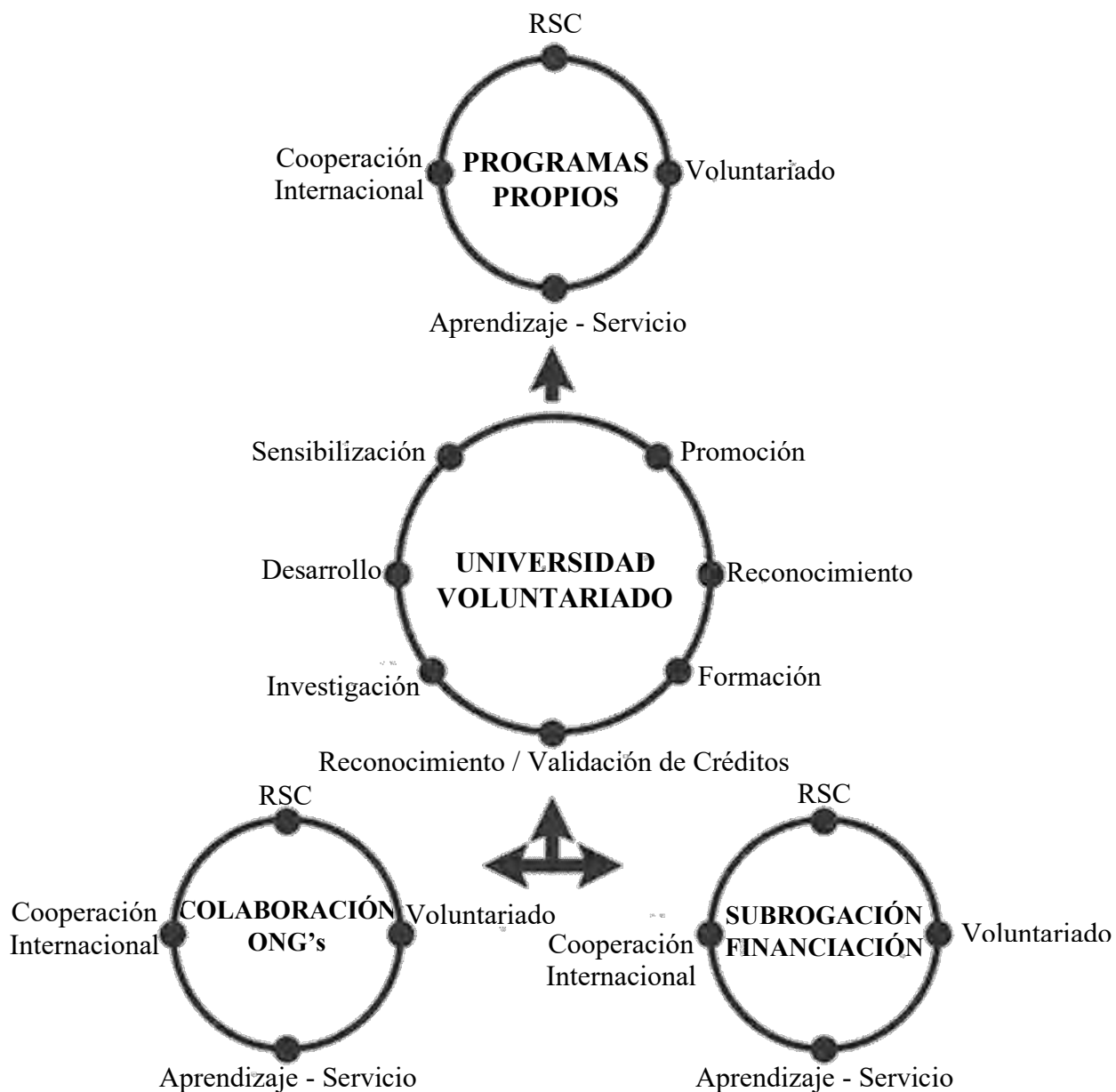
De esta manera, de acuerdo con Ballesteros (2019), en el panorama actual de las relaciones entre universidades y voluntariado, se pueden encontrar diversos estilos y modos de gestión:

- a) Universidades con/sin infraestructuras específicas.
- b) Universidades con/sin programas propios de voluntariado, ya sean en el propio campus universitario (ayuda a estudiantes con necesidades especiales, información y asesoramiento, recogida de alimentos o materiales, etc.) o en el territorio en otros sectores.
- c) Universidades con programas de voluntariado en colaboración con Organizaciones sociales locales.
- d) Universidades con programas propios/colaboración de voluntariado o Aprendizaje Servicio (APS) en el territorio.
- e) Universidades que combinan Voluntariado, Cooperación Internacional y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dentro de su visión de la solidaridad institucional.
- f) Universidades que combinan voluntariado, programas de Aprendizaje Servicio, Cooperación Internacional, etc (p. 8).

En este caso el Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH encaja en el segundo modo de gestión, puesto que es una universidad con un programa propio de voluntariado dentro del campus universitario que ayuda con cierta constancia y regularidad a estudiantes con necesidades especiales y realiza acciones de bien social como recolección de alimentos o materiales educativos etc., dentro del campus y en otros sectores.

Ballesteros esquematiza estas formas de ser y funcionar del voluntariado universitario en la actualidad de la siguiente manera:

Ilustración 1 Estilos y Modos de Gestión del Voluntariado Universitario



Fuente: Reelaborado con base en el esquema de Ballesteros Alarcón, 2019.

Según el autor, hay que tener en cuenta que “el voluntariado universitario”, es muchas veces voluntariado realizado por personas miembros de las comunidades universitarias que realizan su actividad a través de una entidad de voluntariado siendo “lo universitario” una variable más para tener en cuenta y no una variable diferenciadora o definitoria. De acuerdo con el autor, “[...] es confuso el panorama del voluntariado en las universidades al no poder delimitar claramente lo que es estrictamente universitario y lo que es voluntariado en colaboración con otras entidades (Ballesteros, 2019, p. 12).

A pesar de la premisa planteada por Ballesteros de la confusión que genera la diversidad de formas en las que se desarrolla y gestiona el voluntariado en las universidades, es posible considerar que, siempre y cuando, las acciones de voluntariado que salen de las universidades sirvan para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tal y como lo demanda el Informe del Estado del Voluntariado en el Mundo (2011) estas acciones, serán el asidero para posteriores proyectos permanentes de estructura solidaria que permitan el desarrollo futuro, tanto de la sociedad en armonía con el medio natural.

2.3. El lado oscuro de la solidaridad: críticas al voluntariado y sus instituciones

Desde la década de los 90', una de las críticas más fuertes que se emplean contra el voluntariado es el ser uno de los responsables de la crisis del Estado de bienestar y el subsecuente reforzamiento de políticas Neoliberales. Así lo constata, el filósofo y sociólogo español García Roca en “El voluntariado en la sociedad de Bienestar”, en el cual afirma que:

En el contexto actual de la crisis del Estado de bienestar, la referencia al voluntariado significa que una parte importante de bienes y servicios deben producirse y distribuirse fuera de él, a través del voluntariado y a través de la «familiarización» del bienestar (2001, p. 27).

No obstante, García Roca afirma que no es el voluntariado en general el responsable de la crisis del Estado de bienestar, sino un tipo específico que denomina “voluntariado

conservador”. Este se lleva mal con los sistemas públicos de protección y aboga por la “familiarización del bienestar”. El autor aduce que, de acuerdo con el voluntariado conservador, “[...] allí donde son necesarias las instituciones y las leyes, sería porque la ciudadanía comunitaria no funciona” (2001, p. 27). Por tanto, este voluntariado pretende que, ante la retirada del Estado, idílicamente se restauren “[...] las estructuras premodernas y las relaciones comunitarias, que sostuvieron la sociedad tradicional” (2001, pp. 27-28).

García Roca es consciente que la coartada detrás del discurso romántico preestatal es desmantelar los sistemas públicos de protección social y atribuir al voluntariado una mayor eficiencia en la asignación y ejecución de recursos: “En tal sentido esperan del voluntariado que amortigüe las contradicciones sociales y por eso mismo gozan de la máxima consideración aquellos que sirven de colchón ante los desgarros de una política liberal (2001, p. 31). Asimismo, dicha coartada busca posicionar el proyecto Neoliberal para utilizar a las organizaciones sociales como prestadoras de servicios y para que sigan criterios económicos y empresariales. En ese contexto, “[...] el voluntariado funciona como una ampliación de las actividades de los actores del mercado mediante su pertenencia al Tercer Sector. El voluntariado y las empresas sociales responden a la misma vocación” (2001, p. 31).

El autor critica este tipo de voluntariado que sí resulta funcional a las políticas neoliberales, que promueve discursos antiestatales y que se empeña, según el autor en “[...] reducir el Estado y dejar el menor espacio posible a la intervención estatal; consideran al Estado parte del problema” (2001, p. 31). Este voluntariado conservador nocivo, se sostiene y es una expresión del individualismo que contribuye a la destrucción de las estructuras colectivas y los sistemas públicos de protección.

A inicios de siglo XXI, García Roca, contrario al voluntariado conservador, fue optimista en que otro tipo de voluntariado es posible, un voluntariado que complementa la responsabilidad social del Estado con las acciones solidarias de la comunidad. A este le denominó, voluntariado maduro. Este tipo de voluntariado denuncia la reducción del Estado “[...] exige el compromiso activo del Estado en la construcción de los derechos sociales, con todos sus dispositivos legales y presupuestarios. Asimismo, se resiste a ser una simple

empresa de servicios, si con ello tiene que renunciar a su condición crítica y movilizadora” (2001, p. 32).

Fouc e Fern andez, al igual que García Roca, considera que el voluntariado tambi en comparte la ret orica neoliberal que exige responsabilidades iguales entre la Sociedad y el Estado. Seg un el autor, lo que se busca en el discurso Neoliberal es que el Estado cada vez m as se distancie de sus obligaciones sociales para con los grupos donde intervienen las ONG’s, el voluntariado y la Sociedad civil en general. De acuerdo con el autor, esta sería una forma m as en las que “[...] el voluntariado, ONGs y otras formas benévolas poco avisadas no son sino herramientas en un intento de pacífica involucici n del estado de bienestar hacia uno “moderno” de corte neto neoliberal” (Segovia, 2000, citado en Fouc e, 2009, p. 182)

Por lo cual, es plausible, tanto en Fouc e (2009) como en autores como García Roca (2001) hacer un vínculo entre la crisis del Estado de bienestar y el resurgir del voluntariado, incluso a través del fomento que realizan los entes públicos del Estado con la intención de reducir el gasto público, tanto la estructura como en presupuesto destinado para la ejecución de las políticas sociales.

El Estado tiende a la liberalización y privatización de sus estructuras, la defensa de intereses y necesidades sociales se deja en manos de la iniciativa privada: la sociedad civil se muestra complementaria al proceso de reducción del Estado porque “no hay nada como promocionar la solidaridad para tenerla bajo control” (Velloso, 1999, citado por Fouc e, 2009, p. 183).

Seg un el autor, ante el triunfo de las políticas neoliberales, al voluntariado: primero, se alaba desde la administración pública, al legislar a su favor, invirtiendo en su desarrollo e implementación, a través de subvenciones e incluso creando voluntariados desde las mismas instancias públicas. Luego, es alabado en la empresa privada en sus departamentos de “marketing solidario” que crea valores añadidos y buena imagen a sus productos asociándolos a supuestos fines solidarios y limpiando la imagen marcas y empresas. Además, se le alaba desde los organismos internacionales como el FMI o el Banco Mundial, mismos que han impulsado su agenda neoliberal y que ahora apuestan por el voluntariado como forma

de desarrollo político ante la desigualdad creciente que genera la globalización económica. Por último, según el autor, también se le alaba desde el ámbito político tanto desde la izquierda, como desde la derecha basada en la caridad-filantropía.

De acuerdo con Foucé, la fama creciente del voluntariado coincide con la creciente hegemonía neoliberal a escala planetaria. Según el autor, “[...] en ningún caso parece preocupar a ningún organismo, institución o empresa representantes del Nuevo Orden Mundial globalizado. Por el contrario, no parecen existir dudas para ningún posicionamiento ideológico de la bondad del fenómeno y la necesidad de promocionarlo, invertir en él, potenciarlo (2009, p. 180).

Para Foucé (2009) el voluntariado (acrítico) es funcional al sistema, amortigua los conflictos sociales y genera confianza:

Los voluntarios, desde su acción poco reflexiva, individual e individualista ejercerían de frenos del sistema, de frenos ante posibles cambios sociales o sociopolíticos (léase también revoluciones), generarían confianza en el sistema [...] y mantendrían las cosas en su sitio, sin rupturas, minimizando las protestas y resistencias, para que todo siguiese igual y la máquina de la economía mundial depredadora y generadora de desigualdad pudiese seguir triturando personas y realidades (p. 180).

Otra crítica que lanza el autor es que el voluntariado mantiene ocupados y contentos a los excedentes, en este caso: jóvenes con trabajos precarios, mujeres excedentes del mercado laboral y adultos mayores con tiempo libre, los cuales son “[...] acallados en su malestar alienante potencialmente destructivo en lo personal y movilizador en lo colectivo y en lo político” (2009, p. 182).

Por otro lado, el autor acusa al voluntariado de contribuir a la precarización de salarios y la disminución de opciones laborales en el ámbito de los servicios públicos en general y en los servicios de intervención social en particular, los cuales se sustituirían trabajadores por voluntarios, se sustituirían acciones públicas por acciones privatizadas desde el marco de las ONG.

El sociólogo y filósofo Gilles Lipovetsky en su libro “El crepúsculo del deber: la ética indolora de los nuevos tiempos democráticos”, lanza una crítica al voluntariado que se sitúa en el terreno de lo individual, de lo filantrópico y hedonista, a esta actitud le llama “ética indolora” puesto que se contrapone al actuar de un voluntariado crítico, colectivo, reaccionario ante el *statu quo* y con propuestas reivindicativas y disidentes. De acuerdo con el autor, esto se explica debido al hundimiento de los grandes proyectos políticos, las grandes utopías sociales han dado paso a la difusión de lo que el autor llama *ethos neoindividualista*. Al respecto, menciona que “[...] desde que los megadiscursos políticos e ideológicos se han disipado, los valores morales han ocupado el vacío de lo político, la ayuda, la solidaridad inmediata, la beneficencia han sido nuevamente magnificados (1994, p. 143).

Para el autor, las personas que dedican tiempo al voluntariado suelen declarar que actúan evocando nobles ideales humanistas, sin embargo, “[...] más allá de estos referentes, es sobre todo el placer de encontrar al otro, el deseo de valorización social, la ocupación del tiempo libre lo que constituyen las motivaciones esenciales del voluntariado” (1994, p. 144).

Más allá de todo lo que los diferencia, voluntariado de masas y caridad-business forman parte de la misma cultura posmoralista, testimonian conjuntamente el nuevo poder de lo que Jean-Marie Guyau llamaba «la moral sin obligación ni sanción» (1994, p. 145).

Todo esto se puede dar cuando se construyen programas de voluntariados acríticos. Donde el voluntario se encarga de realizar determinada acción o tarea, pero no se propician espacios para interrogarse sobre su propia actividad y la situación exclusión que probablemente mueve u obliga dicha acción, puesto que hay razones estructurales (políticas, económicas y sociales) de fondo que han provocado tal o cual situación.

Sin pasar de alto la crítica de Lipovetsky al *ethos neoindividualista*, el autor francés no toma en cuenta que aunque hay formas de voluntariado cuya motivación son necesidades meramente humanas, como conocer personas, generar habilidades profesional, ocupar el

tiempo libre, como lo es el caso de los voluntariados a tiempo parcial o de tipo deportivo, cultural, estas motivaciones iniciales, no son desdeñables, por el contrario, pueden ser un primer momento para generar una visión crítica de la realidad en la que intervienen. Todo dependerá del enfoque pedagógico, la capacidad de análisis de la realidad y el nivel de compromiso que el programa de voluntariado tenga con el espacio y la población con la suele interactuar.

Por último, Cabezas González (2001) apunta a otra de las críticas que se realiza a los programas de voluntariado, cuando no se entiende o se olvida la esencia de su definición y lo confunden, muchas veces a propósito con: a) mano de obra barata, b) suplencia de profesionales remunerados, c) prácticas profesionales.

Cuando se concibe al voluntariado como *mano de obra barata* se cae en el reduccionismo de “[...] traducir el aporte del voluntario como un bien económico, y como tal, un bien de intercambio, puesto que estaríamos infligiendo la cultura de la gratuidad” (2001, p. 19). Además, el autor aclara “[...] trabajo es un derecho del ser humano, y ser voluntario es otro derecho distinto” (2001, p. 19).

Cabezas también critica el pensar al voluntariado como *suplencia de profesionales remunerados* cuando el voluntario nunca puede ser pensado como reemplazo de un profesional remunerado, ni siquiera por ausencia temporal de este último. La relación entre el personal remunerado y los voluntarios debe ser de carácter complementaria (2001, p. 9).

La crítica del autor abarca a aquellos que consideran que la *práctica profesional* es voluntariado, incluso aunque esta práctica sea un requisito de graduación, puesto que esta acción trasgrede el principio del voluntariado de realizarse por libre voluntad y no por obligación contraída con determinada institución, en este caso de enseñanza.

Cuando el voluntariado se realiza con una actitud altruista, sin buscar solamente su beneficio personal o su reconocimiento, se torna en una “[...] alternativa de participación en

la comunidad, mediante una acción asumida libremente y de forma gratuita, con un propósito socialmente útil; para dar respuesta colectiva a la cultura de la insolidaridad” (2001, p.16).

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Modelo de Gestión

Ander-Egg, en su *Diccionario del trabajo social* define el término *model* como “[...] proviene del italiano *modello* y éste del latín *modulus* (molde, módulo), que quiere decir cantidad que sirve de medida o tipo de comparación en determinados cálculos. (2009, p. 219). Por lo cual, la palabra modelo implica la acción de modelar algo, de construir. Por tanto, aunque el modelo sea una expresión abstracta de la realidad tienen una correspondencia con la misma. Asimismo, el modelo sirve para orientar las estrategias de acción a fin de actuar sobre la realidad.

Para Fantova (2000), un modelo se convierte también en una propuesta normativa que establece valoraciones o preferencias en relación con formas o maneras de plantear o realizar algo (2000, p. 297). Por lo cual, un modelo sirve como construcción descriptivo-explicativa y valorativo-normativa sobre determinada realidad.

Dentro la teoría de la gestión es común emplear una serie de términos como sinónimo a la categoría de gestión, como es el caso del de administración, o el de dirección; incluso, el anglicismo *management*, que en el contexto hispanohablante suele identificarse con el de administración. Sin embargo, Crainer en *The Financial Times Handbook of Management* se pregunta: ¿qué hacen los managers? El autor contesta empleando las siglas POSDCORB: Planning, Organising, Staffing, Directing, Co-ordinating, Reporting y Budgeting. No obstante, de acuerdo con el autor, la gestión es más amplia, más espontánea y dinámica de lo que las siglas expresan. La gestión requiere: a) pensamiento estratégico, b) orientación a la calidad total y satisfacción al cliente, c) gestión financiera, d) uso de tecnologías de

información, e) comunicación verbal, f) sensibilidad organizacional y g) evaluación del riesgo en la toma de decisiones (1995, pp. 76-77).

Siguiendo a Fantova (2000) se ha decidido utilizar el término de gestión en el siguiente significado:

[...] lo característico del gestor es que asume la responsabilidad del macroproceso, el todo de una organización o de una unidad organizativa en su entorno. En ese sentido, la planificación general de la organización, su funcionamiento y su evaluación generales son, como tales grandes procesos, procesos de gestión, procesos bajo la responsabilidad del gestor (p. 75).

Por su parte, con Claver (1996) se comprenden las fases o funciones de los procesos de gestión son: la planificación, la organización y el control. Este ciclo, una vez iniciado, implicará la realización de funciones simultaneas.

La *Planificación* consiste en decir qué se debe hacer, cómo hacerlo, dónde y quién lo hará (...). La *Organización* es la parte de la administración que trata de dotar a la empresa de una estructura o conjunto de relaciones que posibilite el desarrollo de las tareas administrativas y operativas necesarias para la consecución de las metas y de los objetivos empresariales, así como permitir la ejecución de dichas tareas por las personas adecuadas (...). *El Control* consiste en medir y, en su caso, corregir el desempeño en las actividades de los subordinados (Claver, 1996, pp. 35-36).

En este sentido, la planificación estratégica es solamente una parte del proceso de gestión organizacional, el cual tiene una condición cíclica: planificación-ejecución-evaluación, puesto que primero hay un momento de decisión y previsión, luego un momento de actuación y, por último, un momento de valoración del proceso, para volver al ciclo inicial.

Ahora bien, un modelo de gestión, remite a una unidad, coherencia, integralidad del proceso de gestión. En otras palabras, el modelo de gestión busca representar de forma ordenada y sistemática las variables, elementos y aspectos fundamentales del proceso de

gestión, así como su articulación, dinámica, funcionamiento o interacción; estableciendo, en función de una serie de presupuestos, determinados criterios, principios, valoraciones o preferencias normativas.

El modelo de gestión del voluntariado servirá describir, analizar, valorar e incluso cambiar el modelo de gestión que se ha gestionado hasta determinada fecha para evaluar, planificar y mejorar los procesos de gestión realmente existentes en las organizaciones. En este caso, la Oficina de Voluntariado de la UNAH.

2.4.2. El voluntariado y su clasificación

Resulta difícil definir el término voluntariado, debido a que se trata de un concepto dinámico que está en relación con el contexto social y que debe adaptarse a las exigencias de la sociedad. Esta dificultad de definición remite a, que, aunque el voluntariado no es un fenómeno nuevo, lo que sí es novedoso es la redefinición del concepto que ha venido dándose desde la década de 1980.

Sin embargo, para un primer acercamiento al concepto es necesario revisar la definición que otorga el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE) (vigésima segunda edición), en la cual, el término voluntariado, remite a;

1. m. Alistamiento voluntario para el servicio militar.
2. m. Conjunto de los soldados voluntarios.
3. m. Conjunto de las personas que se ofrecen voluntarias para realizar algo (DRAE, 2001, versión digital).

La definición aparece fundamentalmente ligada al voluntariado vinculado a lo militar y no hay alusión al compromiso solidario o en organizaciones sociales. En efecto, según Soler (2008), con la instauración en la edad Moderna de ejércitos permanentes, “[...] el término voluntario se emplea para distinguir al soldado regular que sirve sin honorarios, del que recibe una prima” (p. 61). Aunque el voluntariado contemporáneo no refiere solamente

a una actividad militar, la característica de ser una actividad que se realiza sin recibir pago alguno sigue estando vigente, un voluntariado en quien realiza una actividad sin un fin lucrativo.

En la misma edición del Diccionario de la REA, define el término “voluntario”, como etimológicamente derivado del latín *voluntarius*, y remite a;

1. adj. Dicho de un acto: Que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas a aquella.
2. adj. Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.
3. adj. Que obra por capricho.
4. m. y f. Persona que, entre varias obligadas por turno o designación a ejecutar algún trabajo o servicio, se presta a hacerlo por propia voluntad, sin esperar a que le toque su vez.
5. m. soldado voluntario (DRAE, 2001, versión digital).

Como es evidente, el término voluntario, tiene su raíz en la expresión latina *voluntarius*, cuyo origen se encuentra en el verbo *volo* (querer). Por lo cual, un voluntario es “el que quiere” o “quien tiene la voluntad”. Esta voluntad es la facultad que tiene el ser humano de decidir, de ahí que uno de los principios centrales del voluntariado va a ser la libre elección.

Sin embargo, Según Soler (2008), el sustantivo “voluntario”, no aparece sino hasta el siglo XVII. De ahí la impronta militar que ha tenido hasta inicios del siglo XX. Puesto que ha servido para designar a un soldado o caballero que se inserta en una tropa por libre elección y sin recibir ningún sueldo, en otras palabras, es el soldado que va a la guerra por el deseo de la gloria.

Siguiendo con Soler (2008) hasta el siglo XIX los voluntarios en el ejército solo combatían, sin embargo, en 1864 nace con carácter nacional en Ginebra la Cruz Roja la cual fungía la actividad voluntaria del cuidado de los heridos en tiempo de guerra. “Sin embargo, ahora es una institución de voluntariado cuya área de acción social es más amplia, desde el

trabajo de socorro y emergencia sanitaria hasta otras áreas de apoyo social” (p. 62). De esta última afirmación, surge el tercer criterio que permite definir el voluntariado contemporáneo: Es una actividad que se realiza como apoyo social.

Los tres criterios antes señalados: a) sin fines de lucro, b) libre elección y c) apoyo social, demuestran que un acto voluntario puede ser realizado por cualquier ser humano movido por una decisión o deseo propio, no obligado. Y su acción habrá de ser de beneficio para la comunidad y debe realizarse sin esperar retribución monetaria a cambio.

Estos tres criterios siguen estando vigentes hoy en día. A diez años de la Declaración del 2001 como Año internacional del voluntariado, en el 2011, el *V Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*, reafirma los tres criterios que debe tener la definición voluntariado que la ONU había aceptado desde el 2001:

En primer lugar, “voluntad libre” la acción debe llevarse a cabo de forma voluntaria, de acuerdo con la propia voluntad libremente expresada de la persona, y no como una obligación impuesta por una ley, un contrato o un requisito académico.

En segundo lugar, “beneficios no pecuniarios” la acción no debe llevarse a cabo primordialmente para la obtención de una recompensa económica.

En tercer lugar, “beneficios para otros” la acción debe perseguir el bien común y favorecer de forma directa o indirecta a personas ajenas a la familia o el hogar del voluntario, o bien realizarse en favor de una determinada causa, incluso si la persona que actúa como voluntaria también resulta beneficiada (2011, p. 4).

A estos criterios se agregó que (aunque existen acciones voluntarias individuales y esporádicas), la ONU estudia esas acciones de voluntariado que se realiza a lo interno de una organización y que se realizan de forma periódica, es decir, el Informe no refiere a acciones de voluntariado aislado, acciones individuales de generosidad, sino que refiere a acciones colectivas y organizadas.

Por lo tanto, aunque algunas definiciones conciben a las acciones voluntarias y al trabajo voluntario vinculado a algún tipo de organización, colectivo o grupo y precisan así al voluntariado o voluntariado social como el conjunto de acciones voluntarias y solidarias enfocadas a la comunidad, el término que se empleará a lo largo de esta investigación es el empleado por Butcher y Verduzco en *Acción Voluntaria y Voluntariado en México* (2016):

Los voluntarios son los ciudadanos o individuos que realizan diversos tipos de acciones voluntarias, y el voluntariado es un conjunto de acciones voluntarias que se realizan de manera grupal a través de alguna forma organizada, sea una agrupación de cualquier tipo o dentro de una organización social registrada antes las autoridades. Toda actividad voluntaria se lleva a cabo bajo la premisa de no obligatoriedad, no remuneración y en beneficio de sus comunidades, aun cuando pueden existir beneficios no tangibles para los que las realizan (p. 33).

2.4.3. Voluntariado Universitario

Ahora, ¿qué se entenderá por voluntariado universitario? Una primera pista en su definición la propone Soler (2008), al asumir el voluntariado como concepto operativo, que aplicado al concepto de voluntariado universitario referiría a

[...] un conjunto de personas que ha adquirido una conciencia solidaria fundamentada en una visión crítica de la realidad y en su derecho como ciudadano, desarrollando actividades de forma altruista y solidaria, basadas en su libre decisión, en un compromiso con el marco organizativo que le facilita un proceso formativo adecuado (Soler, 2008, p. 25).

En esta definición que propone Soler, la clave para una definición de voluntariado universitario es que esta acción facilite y enriquezca el proceso formativo. Sin embargo, la finalidad del voluntariado universitario sigue siendo la misma que en cualquier forma de voluntariado: la transformación de la realidad social, que aspira a crear un mundo más

solidario, justo y pacífico. Como se muestra, esta definición no contradice los criterios que la ONU en su Informe del 2011, señaló como fundamento de toda actividad para que tenga un carácter voluntario: a) voluntad libre, b) motivación no pecuniaria y c) beneficio para otros. Sin embargo, el concepto en el voluntariado universitario incluye toda política y acción institucional que cada universidad dirige al campo concreto de acciones del voluntariado estudiantil.

Según Córdoba, Méndez y Peralta (2014) el voluntariado en la universidad incluye actividades extracurriculares-espontáneas, no pagadas, orientadas externamente, no necesariamente llevadas a cabo en un contexto organizacional, no limitada en el tiempo ni en tipo de actividades, teniendo lugar dentro como fuera de la universidad (p. 170).

Otra definición que complementa lo expuesto por Soler, con respecto al voluntariado universitario es la que propone Salazar en su tesis, *El Voluntariado Universitario: Propuesta para la gestión del entorno ético de las Universidades* (2014):

[El voluntariado universitario] convoca la participación de la comunidad académica para acciones libres, solidarias y subsidiarias, en función de la misma universidad o para otras organizaciones de voluntariado (p. 63).

El voluntariado universitario recoge además de la acción de los estudiantes de pregrado y posgrado, la participación de docentes, administrativos, egresados y demás actores de la comunidad educativa. Sin embargo, esas acciones habrán de contribuir a la formación integral de los estudiantes, cuya finalidad es la integración del estudiante en la vida universitaria y su compromiso con el desarrollo social de su país al integrar la formación teórica, con la acción práctica y el compromiso ético por construir una democracia participativa y solidaria desde las aulas y hacia la sociedad.

Méndez Landa (2009) propone al voluntariado universitario como una actividad educativa de *responsabilidad social*, orientada hacia el desarrollo social. Para esta autora, el voluntariado universitario se encontraría dentro de una modalidad de voluntariado más

específica que el tradicional siendo deseable que los voluntarios apliquen los conocimientos y capacidades adquiridas durante su paso por la universidad.

Esto permitiría orientar los esfuerzos más allá de una concepción asistencialista, promoviendo la implementación sustentable de proyectos de desarrollo. De esta manera, las acciones de voluntariado desarrolladas dentro del ámbito universitario permiten por un lado contribuir a la afirmación de valores que se requiere para un adecuado desempeño profesional y, por otro lado, para contribuir con las demandas sociales que las instituciones públicas no alcanzan a cubrir (Méndez Landa, 2009, citado en Córdoba, Méndez y Peralta, 2014, p 170).

El objetivo esencial del voluntariado universitario no será solamente poder servir o beneficiar a un colectivo necesitado o colaborar en un entorno determinado, sino que tendrá unos objetivos complementarios muy bien definidos, como:

- a. Sensibilizar a la población universitaria ante los problemas y necesidades de la sociedad.
- b. Fomentar el sentimiento de solidaridad entre los miembros de la comunidad universitaria.
- c. Procurar que los voluntarios y voluntarias alcancen una formación de calidad en lo referente al valor de la participación ciudadana para contribuir a conseguir un mundo mejor (Córdoba, Méndez y Peralta, 2014, P. 171).

Cabe aclarar que no toda actividad de acción social puede ser considerada voluntariado universitario. El acápite 37 de la resolución final de la *19° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, organizada en el 2013 en Ginebra la OIT, determina que se excluye de la idea de trabajo voluntario a:

- a) el servicio a la comunidad o el trabajo en prisión impuesto por un tribunal o una autoridad similar, el servicio militar o civil alternativo obligatorios;
- b) *el trabajo no remunerado obligatorio que forma parte de programas de educación o de formación profesional* (esto es, trabajo en formación no remunerado), y

c) el trabajo para terceros efectuado por personas ocupadas durante el tiempo de trabajo asociado a su puesto de trabajo o durante una licencia remunerada concedida a un asalariado por su empleador para realizar dicho trabajo (OIT, 2013, p. 62, énfasis agregado).

Entonces, se excluye de la noción de voluntariado universitario, el servicio social que deben realizar algunas carreras como requisito de graduación, así como el servicio que brindan los estudiantes becados como compensación del beneficio de beca que reciben de la institución. Ninguno de estos se podría denominar “voluntariado” puesto que contraviene al criterio de la voluntad libre al ser un requisito u obligación su cumplimiento.

Por lo tanto, se asumirá la definición de Córdoba, Méndez y Peralta (2014) puesto que compila diferentes visiones del voluntariado universitario: operativa, pedagógica y transformadora de la realidad. En palabras de los autores,

[...] el voluntariado universitario es una herramienta a partir de la cual los voluntarios pueden expresar su compromiso con una formación que, más allá de la académica, constituye una formación integral. La misma incluye no sólo una responsabilidad personal sino también un compromiso institucional de las universidades las cuales deben comprometerse en la transformación social dando la posibilidad a los actores universitarios a través de este tipo de proyectos, de reflejar una sociedad basada en los derechos humanos, la libertad, la justicia y la igualdad (p. 171).

2.5. Teoría de la Gestión Organizacional

Toda organización está determinada por un conjunto de procesos que se relacionan y articulan entre sí. Estos procesos o conjunto de actividades organizativas pueden denominarse: procesos de gestión. Sin embargo, no es tan clara la diferencia entre los procesos de gestión y los demás procesos de una organización.

De acuerdo con Fantova (2000) Por gestión de la organización podríamos entender el todo, la totalidad de su funcionamiento, no obstante, cuando se habla de procesos de gestión se hace por oposición a otros procesos como: los procesos productivos, de servicio o de intervención, todos procesos operativos (p. 73). Por lo cual, el autor establece una clara diferencia entre procesos operativos y procesos de gestión.

Los procesos operativos estarían más directamente relacionados con la respuesta a las necesidades de los destinatarios de la acción de la organización, mientras que los procesos de gestión estarían al servicio de los procesos operativos (Fantova, 2000, p. 73).

Esta sería la diferencia fundamental: procesos de gestión versus procesos operativos.

Según Fantova 2000, dentro la teoría de la gestión, otros términos empleados para referirse a la categoría de gestión son, entre otros el de administración, dirección o el anglicismo *management* (p. 74). No obstante, de acuerdo con el autor, en el contexto hispanohablante, el término *management* suele identificarse con el de “administración”, aunque el autor plantea una propuesta de uso de “dirección” para los aspectos estratégicos de la administración, y de “gestión” para los aspectos tácticos.

Crainer en *The Financial Times Handbook of Management* se pregunta: ¿Qué hacen los managers? Y contesta con el empleo de las siglas POSDCORB: Planning, Organising, Staffing, Directing, Co-ordinating, Reporting y Budgeting. Sin embargo, según el autor, la gestión es más amplia, más espontánea y dinámica de lo que las siglas expresan. La gestión requiere: a) pensamiento estratégico, b) orientación a la calidad total y satisfacción al cliente, c) gestión financiera, d) uso de tecnologías de información, e) comunicación verbal, f) sensibilidad organizacional y g) evaluación del riesgo en la toma de decisiones (1995, pp. 70).

Por lo cual, siguiendo a Fantova se ha decidido utilizar el término administración, dirección y *management* como sinónimos y diferenciarlo del de la gestión.

[...] lo característico del gestor es que asume la responsabilidad del macroproceso, el todo de una organización o de una unidad organizativa en su entorno. En ese sentido, la planificación general de la organización, su funcionamiento y su evaluación general son, como tales grandes procesos, procesos de gestión, procesos bajo la responsabilidad del gestor (Fantova, 2000, p 75).

Además, el sentido de la gestión es la coordinación general de la organización (o de una parte de esta) y la intercomunicación entre cada parte del proceso de gestión. El o los gestores asumen la responsabilidad del funcionamiento global de la organización. Lo cual implica una responsabilidad sobre recursos, procesos y resultados. Por lo tanto, los procesos de gestión se representan en un conjunto de actividades que van segregando procesos operativos. Tal como lo expresa el autor: “Los procesos de gestión están al servicio de los procesos operativos que son los que desembocan en el cumplimiento de la misión de la organización y en cada organización y en cada momento tendrán una configuración característica” (Fantova, 2000, p. 75). Según el autor, la caracterización teórica y práctica de lo que se entiende por gestión se aclara cuando se determinan los componentes (funciones o procesos) de la gestión.

Según Claver (1996) las fases o funciones de los procesos de gestión son: la planificación, la organización y el control. Este ciclo, una vez iniciado, implicará la realización de funciones simultáneas.

La *Planificación* consiste en decir qué se debe hacer, cómo hacerlo, dónde y quién lo hará (...). La *Organización* es la parte de la administración que trata de dotar a la empresa de una estructura o conjunto de relaciones que posibilite el desarrollo de las tareas administrativas y operativas necesarias para la consecución de las metas y de los objetivos empresariales, así como permitir la ejecución de dichas tareas por las personas adecuadas (...). *El Control* consiste en medir y, en su caso, corregir el desempeño en las actividades de los subordinados (Claver, 1996, pp. 35-36).

En este sentido, la planificación estratégica es solamente una parte del proceso de gestión organizacional, el cual tiene una condición cíclica: planificación-ejecución-evaluación, puesto que primero hay un momento de decisión y previsión, luego un momento de actuación y, por último, un momento de valoración del proceso, para volver al ciclo inicial. Para Fantova, se puede asumir la perspectiva cíclica, sin embargo, esta no es suficiente como descripción que ayude a la persona con responsabilidad de gestión. Por ello propone lo que denomina áreas de gestión, las cuales es necesario incorporar al esquema del ciclo de gestión.

Cuadro 1 La Gestión Organizacional

Nº	Niveles	Tipo de Gestión	Acciones
1	GESTIÓN BÁSICA	Planificación	Gestión por objetivos Planificación y dirección estratégicas Gestión de calidad y planificación Aspectos: a) antecedentes, b) Objetivos, c) Procesos, d) Estructura, e) Recursos.
2		Interlocución:	Supervisión Liderazgo Relaciones interpersonales
3		Evaluación	metodologías de evaluación procesos de evaluación indicadores y estándares
4	GESTIÓN	Gestión Recursos humanos	Identificación de necesidades. Captación, Integración, Remuneración, Formación, Salud laboral, Promoción. Evaluación de desempeño.
5		Gestión Económico-financiera	Planificación Presupuesto Contabilidad Financiación

	ESPECIALIZADA		Inversión
6		Gestión de la Información	Obtención o producción de la información Almacenamiento Transformación de la información en conocimiento
7		Gestión de los Recursos materiales	Herramientas Espacios Provisiones etc.
8	GESTIÓN AVANZADA	Gestión de intercambio	Marketing Gestión de imagen
9		Gestión de la estructuración	Diseño y rediseño de la organización (aspectos jurídicos, misión, estructura, procesos, recursos etc.) Planificación general. Evaluación general.
10		Gestión del aprendizaje	Construcción de marcos de reconocimiento Análisis de macro y microentornos de la organización

Fuente: Elaboración propia con base en la propuesta de esquema de gestión organizacional de Fantova, 2000, pp 78-80.

Como se muestra en el cuadro 1, hay tres grandes niveles de gestión de acuerdo con al grado de complejidad que va tomando una empresa u organización en relación con su tamaño. Por ejemplo, los primeros tres procesos básicos de gestión (planificación, interlocución y evaluación) están en el núcleo de las operaciones de cualquier organización.

1. Planificación: es el proceso mediante el cual, partiendo de unos determinados antecedentes (evaluaciones previas o planificaciones de nivel superior) se toman decisiones que permiten establecer tanto los objetivos que se desea alcanzar como la manera de alcanzarlos (señalando actividades y recursos necesarios) (2000, p. 311).
2. Interlocución: conjunto de momentos y actividades en los que las personas con responsabilidades de gestión (representando a la organización) se comunican o relacionan con las personas que trabajan en la misma o con personas y grupos

externos velando por la coordinación y actuación de la organización como un todo unitario (2000, p. 312).

3. Evaluación: son todos aquellos momentos, actividades o subprocesos en las que se obtiene y procesa información con el fin de producir descripciones, análisis y valoraciones en relación con la organización, su entorno y las interacciones entre ambos, de cara a la toma de decisiones y la planificación (2000, p. 312).

Según el autor, un número menos a 10 personas podrían ser las responsables de estos tres procesos de gestión básica en una empresa u organización pequeña.

Por su parte, se asciende a un nivel organizativo más complejo, el nivel de gestión se torna especializada e incluiría aspectos como la gestión de Recursos Humanos, de recursos financieros, de gestión de información de materiales.

4. Gestión de Recursos Humanos: es el proceso de gestión mediante el cual se pretende contar en todo momento con las personas adecuadas para los diferentes procesos de la organización. La gestión de los recursos humanos pretende influir en las personas y sus entornos organizacionales en busca siempre del ajuste dinámico más satisfactorio y eficiente entre las personas y la organización (2000, p. 313).

Para el autor, en el caso de las organizaciones no lucrativas, la adecuada incorporación y desarrollo del recurso humano implica la coexistencia entre el personal remunerado en conjunto con profesionales practicantes y voluntarios.

5. Gestión económico-financiera: permite señalar objetivos en relación con los recursos financieros (por ejemplo, a su aplicación a procesos o a cuestiones relativas a su situación, como, por ejemplo, la liquidez) y articular las actividades o emitir las políticas que permitirán alcanzar dichos objetivos (2000, p. 315).
6. Gestión de la información: permite formular y perseguir una variedad de objetivos relativos a la adecuación (en términos, por ejemplo, de cantidad, regularidad, variedad o calidad) de la información que se obtiene, procesa, almacena y emite y al

tratamiento de esta (en términos, por ejemplo, de calidad de los soportes, velocidad de difusión, cobertura o accesibilidad) (2000, p. 315).

7. Gestión de los recursos materiales: proceso en el que tienen lugar su consecución, utilización, mantenimiento, almacenamiento, distribución y reciclaje, destrucción o eliminación. Disciplinas como la logística o la ergonomía hacen aportaciones en relación con la gestión de los recursos materiales (2000, p. 316).

No obstante, en cada uno de estos nuevos procesos de gestión hay, según el autor, una planificación, una ejecución y una evaluación. Además, “[...] la planificación en cada uno de estos procesos de gestión se hará en interacción con la planificación general de la que hemos hablado antes. Lo mismo pasa con la ejecución y la evaluación (Fantova, 2000, p. 80).

En el tercer bloque del proceso de gestión, denominado gestión avanzada, la organización interactúa con el entorno, realiza cambios a nivel estructural, aprende de su historial de operaciones y se proyecta.

8. Gestión del intercambio: es la etapa donde se desagregan o desgajan actividades o procesos que centran su atención específicamente en establecer y mejorar el intercambio entre la organización y su entorno (y, por extensión, cualquier intercambio que ocurre en el macroproceso organizacional) (2000, p. 316).
9. Gestión de estructuración: utiliza conceptos y técnicas de diseño de estructuras organizativas que les permitirán definir las partes de la organización (por ejemplo, ápice estratégico, línea media, núcleo de operaciones, tecnoestructura y staff de apoyo), las relaciones entre los puestos (en términos, por ejemplo, de autoridad jerárquica y funcional), la mayor o menor especialización y descentralización, y, en definitiva, el tipo de estructura organizativa (por ejemplo, matricial, en red o por proyectos) (2000, p. 317).

10. Gestión del aprendizaje: son aquellas actividades y procesos de gestión que se ocupan de los procesos de aprendizaje organizacional, de diseñarlos, de dinamizarlos o de evaluarlos (2000, p. 318).

Igualmente, cada uno de estos tres procesos de gestión se compondría de planificación, ejecución y evaluación y sus subprocesos tendrían el mismo tipo de conexiones múltiples. (Fantova, 2000, p. 81).

Por último, Fantova en ningún momento el autor menciona la gestión del voluntariado, ya que la propuesta de gestión de Fantova es ilustrativa, permite identificar todos los aspectos de la vida de una empresa donde es necesaria la gestión (sea económica, de personal, de material, de conocimiento, de información entre otras). Sin embargo, si se quisiera ampliar el esquema de gestión para incorporar la gestión del voluntariado, se habría que incluir una sección de la Gestión del personal y diferenciar el personal remunerado del personal voluntario. Los aspectos que incluiría la gestión del voluntario serían los mismo que el del personal remunerado, salvo que los voluntarios no recibirían ningún emolumento en forma de pago.

Esta incorporación de una sección de voluntarios es posible en el modelo de Fantova, el mismo autor afirma que “hipotéticamente irían apareciendo en una organización que se va haciendo más compleja, en la medida en que, como decíamos, se van desgajando de los procesos operativos, se van configurando como tales procesos de gestión” (2000, p. 79).

2.5.1. Modelo de Gestión del Voluntariado

Este apartado revisa de manera general los aspectos más comunes del ciclo de gestión del voluntariado en general para luego describir el ciclo de gestión del voluntariado universitario. Cabe aclarar que, tal como lo expresa Fantova, los procesos de gestión se expresan de forma evolutiva o generativa, en la que, “[...] unos procesos de gestión engendran a otros y, en definitiva, el proceso de gestión cambia de forma contingente con el cambio del conjunto de la organización” (2000, p. 304). Por lo cual, la investigación muestra

las condiciones actuales del voluntariado universitario y los aspectos que los actores entrevistados y encuestados consideran que deben ser incorporados y modificados.

Por su parte, de acuerdo con el *Diccionario del trabajo social* de Ander-Egg, el término modelo “[...] proviene del italiano modello y éste del latín modulus (molde, módulo), que quiere decir cantidad que sirve de medida o tipo de comparación en determinados cálculos. De modelo proviene modelar, palabra que evoca una cierta idea de acción, de construcción” (2009, p. 219). Por lo que, según el autor, aunque los modelos son una expresión abstracta de la realidad tienen una correspondencia con la misma. Además, sirven para orientar las estrategias de acción a fin de actuar sobre la realidad.

Para Fantova, (2000), un modelo se convierte también en una propuesta normativa que establece valoraciones o preferencias en relación con formas o maneras de plantear o realizar algo (p. 297). Por lo cual, un modelo sirve como construcción descriptivo-explicativa y valorativo-normativa sobre determinada realidad.

Ahora bien, un modelo de gestión, remite a una unidad, coherencia, integralidad o totalidad del proceso de gestión. En otras palabras, el modelo de gestión busca representar de forma ordenada y sistemática las variables, elementos y aspectos fundamentales del proceso de gestión, así como su articulación, dinámica, funcionamiento o interacción; estableciendo, en función de una serie de presupuestos, determinados criterios, principios, valoraciones o preferencias normativas.

Por lo cual, el modelo de gestión del voluntariado describe, analiza, valora e incluso cambia el modelo de gestión que se ha gestionado hasta determinada fecha para evaluar, planificar y mejorar los procesos de gestión realmente existentes en las organizaciones. En este caso, del Programa de Voluntariado de la UNAH.

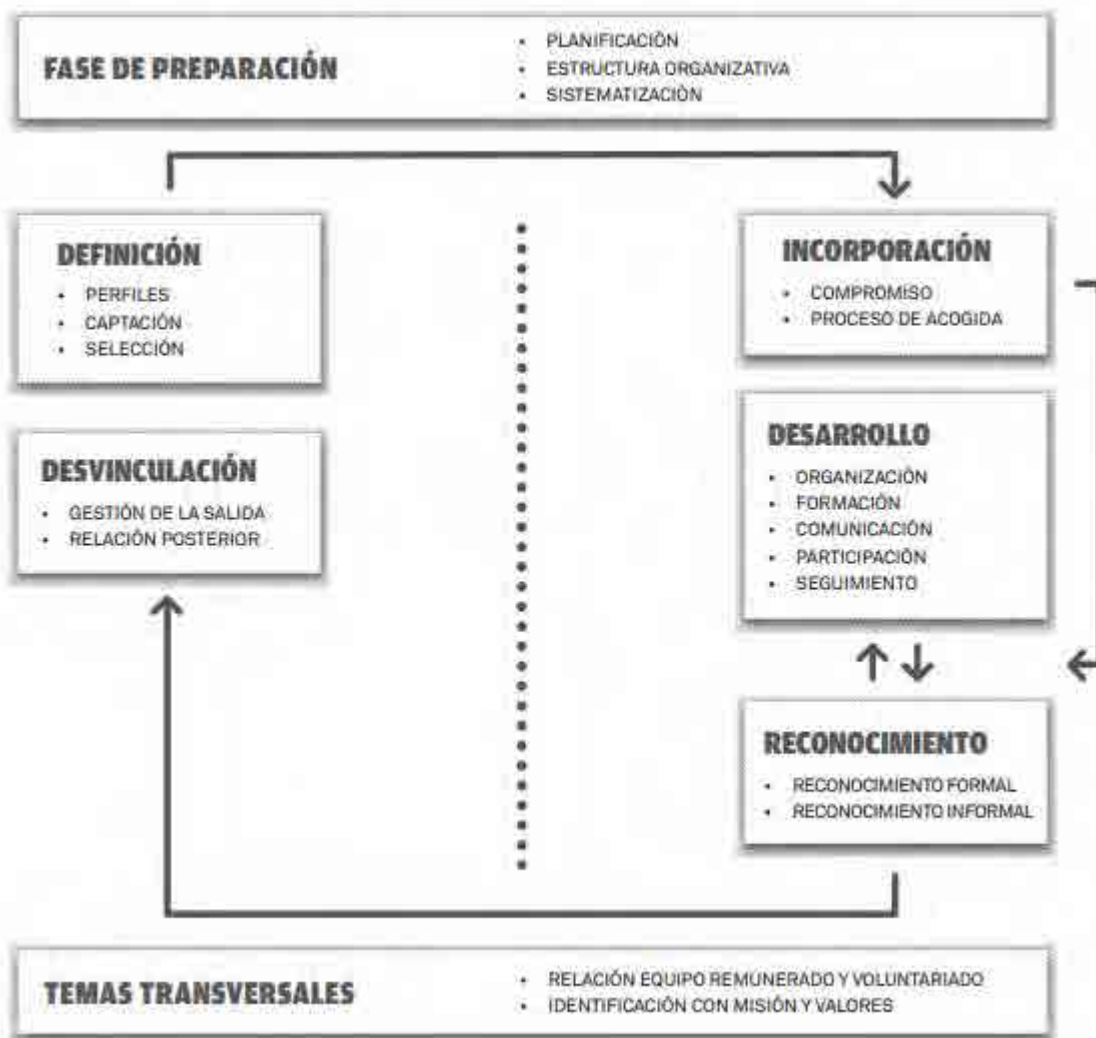
2.5.1.1. Ciclo de la gestión del voluntariado

En el ámbito hispanohablante y a nivel de Iberoamérica, España es el país con mayores avances en materia de gestión del voluntariado. Tanto así que el papel de las personas voluntarias en toda entidad organizativa está bien regulado, asimismo, se reconoce el peso del voluntariado en las organizaciones del Tercer Sector o economía social. Tanto así que en 2009 el Observatorio del Tercer Sector publicó el manual más completo de gestión del voluntariado escrito en español con apoyo de la Fundación “la Caixa” de Barcelona. Este manual será la base para comprender el ciclo de la gestión del voluntariado en general para posteriormente revisar específicamente el ciclo del voluntariado universitario.

De acuerdo con el Manual, “[...] el ciclo de gestión del voluntariado es un modelo que facilita el funcionamiento del voluntariado en la entidad” (2009, p. 20). Es funcional para entidades formadas solo por personal voluntario o entidades mixtas con personal remunerado y voluntario, como es el caso del Programa de voluntariado de la UNAH. Además, los ciclos de este modelo son adaptable al contexto de cada organización que quiera emplearlo.

Los elementos clave del Ciclo del voluntariado están divididos en seis fases, el Manual los presenta en el esquema siguiente:

Ilustración 2 Esquema del Ciclo del Voluntariado



Fuente: Tomado del Observatorio del Tercer Sector, 2009, p.22.

1. Fase de preparación: contextualiza el voluntariado, su estructura. Aquí se planifica y sistematiza el tipo de voluntariado y su forma de gestión.

Esta fase requiere concretar tres grandes líneas de acción:

- a. Estructura organizativa: determinar figuras que se ocupen de la gestión y coordinación. Asigna responsabilidades. Implica determinar el tipo de actividades en las que participara el voluntariado. Áreas estratégicas de incidencia. Incorporación o

no de las personas voluntarias en la gestión y coordinación del voluntariado o en tareas administrativas específicas.

- b. Planificación: es la hoja de ruta. Responde a la pregunta del “¿qué se quiere hacer como organización?”. Expone las líneas generales de acción de la organización situándolas en un calendario concreto y con los objetivos de cada acción. Tiene en cuenta los recursos y el nivel de dedicación de los voluntarios. Puede ser modificado o mejorado de acuerdo con los cambios del entorno. Debe ser elaborado por los responsables de coordinación con participación de voluntarios con experiencia. Por último, debe ser conocido y compartido al resto de personas de la organización y evaluado de manera continua
 - c. Sistematización de los procesos: estructurar por escrito y en forma de protocolos o procedimientos los mecanismos que se usarán como guía para la gestión y coordinación del voluntariado. Facilita la coordinación del colectivo, agiliza procesos y garantiza que la información se perpetúe, aunque el personal de la organización varíe.
2. Definición: la organización define el rol del voluntariado, sus funciones. Por lo que se concreta el perfil del voluntario, la estrategia de captación y el proceso de selección.

Para la definición de perfiles hay dos niveles: Perfiles de las personas que se quieren incorporar a la organización: implica saber cuáles son las competencias, conocimientos y experiencias que se esperan de las personas que se incorporan al voluntariado, así como su actitud motivacional para saber si se adecua a la misión y objetivos de la entidad. Facilita determinar los roles específicos que desempeñará cada una de estas personas.

Para la captación: supone detectar dónde se pueden encontrar los perfiles definidos y los canales que se usarán para llegar a ellos. Así como determinar el número de voluntarios que la entidad es capaz de gestionar periódicamente.

Para la selección y asignación: debe asegurar que la entidad incorpora a la persona adecuada para cubrir los perfiles descritos. Implica una o varias entrevistas personales o grupales para conocer las motivaciones de los candidatos, habilidades y experiencias previas. Estas finalizan con la incorporación o no del candidato a voluntario en la entidad. De ser aceptado, se asigna una actividad o función y se coloca un periodo de prueba previo a una primera evaluación.

3. Incorporación: describe el protocolo para que la persona voluntaria pase a formar parte de la estructura de la organización.

En esta fase se ponen en marcha dos procesos de gestión:

- a. Formalización del compromiso voluntario: puede ser verbal o escrito. Si es escrito, el acuerdo debe recoger los derechos y obligaciones del voluntario, según la ley del voluntariado nacional.
- b. Proceso de acogida e incorporación: implica colocar una persona como responsable del proceso de adaptación del voluntario a la organización. Podría incluir un protocolo de formación inicial. En instituciones consolidadas suele haber un manual de acogida donde se sintetiza la misión de la entidad, tipo de actividades, el organigrama, las funciones y herramientas de comunicación.

4. Desarrollo: Se asignan responsabilidades al voluntario. Previamente la organización tiene claridad de las actividades que realizará el voluntario en su estancia en la entidad.

En esta fase las acciones giran en torno a los siguientes ejes:

- a. Organización: determina en qué áreas participará el voluntario y cómo se relacionará con el resto de la entidad. Por lo que la entidad se podría organizar por áreas, comisiones, programas, equipos, etc.
- b. Formación: garantiza la calidad en el cumplimiento de la misión de la entidad y a su vez, fomenta la evolución de los voluntarios en su paso por la organización.

Un plan de formación implica determinar contenidos a cubrir de acuerdo con los perfiles de los voluntarios, periodicidad, duración, aplicación de lo aprendido. Permite la reflexión, la sensibilización y toma de conciencia sobre la realidad en la que se desenvuelven como voluntarios.

- c. Comunicación: debe darse en distintos niveles, dentro del propio grupo de voluntariado, entre el equipo voluntario y el personal remunerado y entre las personas voluntarias y la coordinación. Debe tener en cuenta los mecanismos que se usarán (boletines, reuniones, página web, correos electrónicos), frecuencia, destinatarios y contenidos.
 - d. Participación: los niveles de participación pueden variar entre; información-comunicación; este es el primer paso y se trata de la transmisión de información en ambas direcciones; luego está la consulta-deliberación; lo cual se trata de recoger una opinión, esta será tomada y considerada posteriormente, y por último, la decisión-gestión; el cual es el mayor grado de participación, algunas entidades abren este espacio de gestión a voluntarios con experiencia y constancia en la organización.
 - e. Seguimiento y evaluación: permite ver la evolución y cómo se transforman las motivaciones y las expectativas de las personas voluntarias en la entidad. No implica supervisión, sino establecer acciones para acompañar e impulsar el desarrollo de las personas voluntarias en la entidad. Las entrevistas de seguimiento son una herramienta cotidiana en organizaciones con voluntarios.
5. Reconocimiento: son las acciones destinadas a valorar los aportes de los voluntarios y reconocer su labor. Es una obligación de las entidades hacia las personas voluntarias. Existe el reconocimiento formal, son acciones establecidas y planificadas en la organización como entregar un diploma por la labor realizada, convocar a un premio para el voluntario del año, documentar los resultados de la labor del voluntariado etc. Y el reconocimiento informal, implica aquellas acciones del día a día que agradecen de manera directa los aportes de la persona voluntaria a la institución.

6. Desvinculación: es el proceso en que la persona voluntaria deja de ser parte de la organización, así como los mecanismos para definir el nivel de satisfacción del proceso vivido. Entre los mecanismos de gestión de la salida de la persona voluntaria se encuentran la entrevista, la encuesta de valoración, la llamada telefónica post-salida, el envío de carta etc. La evaluación de la labor del voluntario determina la oportunidad de una nueva relación posterior al proceso de voluntariado realizado.

Después de revisar la estructura de un modelo de gestión de voluntariado, es necesario ser más específicos y determinar cómo se estructura un modelo de gestión de voluntariado universitario. Para ellos, se analizará la guía de gestión del voluntariado universitario publicado en 2008 por Dirección General de Voluntariado y Promoción Social de la Universidad Autónoma de Madrid y que ha sido un referente en la gestión del voluntariado universitario en España.

2.5.1.2. Ciclo de gestión del voluntariado universitario

La guía de gestión de voluntariados universitarios de la Universidad Autónoma de Madrid tiene presente que la función de las universidades no se limita a la formación técnica y profesional, sino que se extienda a la formación integral y la promoción de valores en los futuros profesionales que pasan por las aulas de la universidad. En ese sentido, los programas de voluntariado universitario son una herramienta y espacio de construcción y promoción de valores como la solidaridad, el altruismo y la tolerancia, incentivos para construir una sociedad más participativa e inclusiva. Tal como lo expresa en la Guía, Ángel Gabilondo, en aquel tiempo, rector de la Universidad Autónoma de Madrid:

El voluntariado universitario no es una simple actividad, es una manera, una forma de ser, y de hacer, y de comprender. De ser, hacer y de comprender universitariamente. La solidaridad ha de vertebrar la vida universitaria (Arias, 2008, p.7).

De ahí la necesidad de crear una guía para la gestión del voluntariado universitario y La guía de gestión de voluntariados universitarios de la Universidad Autónoma de Madrid es uno de los pocos manuales escritos en español y abiertos al público en general para ser empleados por cualquier universidad que esté buscando una guía para mejorar la gestión de sus procesos de voluntariado.

A continuación, se exponen los aspectos centrales del ciclo de gestión del voluntariado universitario desarrollados por la guía:

1. La difusión, la autora de la guía se manifiesta en contra de la contaminación visual de los carteles, sin embargo, ve en la página web de la universidad un buen medio al que recurrir. La información que se suba debe ser fácil de encontrar, accesible, con información clara y directa. Colocar una dirección del lugar físico dentro de la universidad donde se ha ubicado la estructura y una dirección de correo electrónico que facilite el contacto. Y así, hacer envíos masivos a las direcciones de correo de los estudiantes. Otra buena práctica, según la Guía, es introducir en todos los sobres de matrícula un folleto con información sobre la estructura de voluntariado. Además, se debe aprovechar la difusión por revistas o boletines propios de la universidad y campañas puntuales de información a principio de curso o concertar con profesores la presencia de los responsables de la oficina de voluntariado un día en su aula para presentar la oficina y los servicios que ofrece.
2. La acogida e incorporación, implica explicar a cada uno en qué consisten los programas insistiendo no sólo en lo que van a hacer sino enmarcándolo en lo que para la universidad significa lanzar este tipo de actividades como parte de su formación. Una buena práctica que durante este primer encuentro el voluntario rellene una pequeña ficha con sus intereses y datos de contacto. En esta fase inicial, además de informar, hay que escuchar con atención lo que la persona interesada está realmente solicitando. Las motivaciones que el estudiante exprese deben ser escuchadas con interés y registradas en la ficha de primer contacto. A los que decidan finalmente incorporarse se les hará rellenar una ficha más completa y se iniciará el itinerario marcado para su incorporación como voluntario. A partir de este momento, se le

ofrece la formación básica y se le incorpora al proyecto inmediatamente, entregándole un pequeño dossier con toda la información que le concierne como voluntario universitario, así como su carné, información sobre sus derechos y deberes, y la firma de una carta compromiso.

3. La formación, incrementa el nivel de competencia y la calidad de las intervenciones, sirve de vehículo para provocar la sensibilización y atraer a un número mayor de personas y es la herramienta más poderosa para conseguir una formación integral del estudiante. Sin esa formación, su acción voluntaria se puede quedar en una mera presencia, pero sin que ello le produzca ninguna mejora en el conocimiento de la realidad que le rodea. Una buena práctica es que en el diseño del programa formativo participen los propios voluntarios teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias que hayan podido ir haciendo a lo largo de las sesiones de evaluación. Otra parte importante de la formación que es la del propio personal de la oficina de voluntariado, como la gestión administrativa (bases de datos, estadística, etc.), con las nuevas tecnologías (páginas web, videos, fotografía, etc.), metodologías para el trabajo y gestión de grupos, para desarrollar habilidades sociales, para motivar, etc.
4. El seguimiento, es de vital importancia para que la motivación se mantenga alta y se asegure el cumplimiento de los objetivos que se han marcado desde la universidad, es la etapa clave para conseguir una permanencia a largo plazo de los voluntarios. Durante las primeras semanas es recomendable que se le pida al estudiante que se pase por la oficina para comentar cómo le está yendo, qué problemas ve, cómo se está adaptando, qué dificultades encuentra, cuáles son sus sugerencias, etc., o llamarle a menudo para que se sienta acompañado. Además, reunirles a todos como mínimo una vez al mes para poder comentar con ellos cómo están funcionando como grupo. Otra buena práctica es la presencia de vez en cuando del coordinador de voluntariado durante la acción voluntaria. Es recomendable que entre el coordinador de voluntariado y los voluntarios exista otra figura, la de mediador. Este puede ser un voluntario muy motivado, con capacidad de liderazgo, creativo, etc. y que puede ayudar mucho al coordinador de voluntariado a realizar el seguimiento.

5. La evaluación, si se van realizando los seguimientos de manera regular se estará haciendo ya una verdadera evaluación continua. De las sesiones de seguimiento se puede obtener mucha y valiosa información sobre cómo ir mejorando aquellas cosas del programa que no han ido funcionando bien o captar ideas para introducir nuevos elementos que dinamicen y motiven. Es de interés que los voluntarios elaboren una memoria de su actividad donde reflejen su experiencia personal y dejen constancia de cómo ha sido su colaboración. En la evaluación final una buena práctica puede ser que la persona que conduzca esta evaluación sea alguien externo a la propia oficina de voluntariado de la universidad, de manera que también el estudiantado pueda evaluar la coordinación que han tenido a lo largo de todo el curso y de esta manera poder mejorar también la labor del coordinador.

6. El Reconocimiento, fomenta, indirectamente, el interés y la motivación por realizar actividades voluntarias. Algunos ejemplos de reconocimiento.
 - a. Celebrar un acto especialmente planificado y organizado para esta ocasión donde se den a conocer al resto de la comunidad universitaria las personas que han colaborado en ese curso escolar como voluntarios.
 - b. Invitarles a participar en congresos, seminarios o encuentros para poder plasmar y dar a conocer todo su trabajo.
 - c. Organizar encuentros con otros jóvenes universitarios que están realizando acciones de voluntariado desde sus universidades.
 - d. Presentarlos a los medios de comunicación para que cuenten, narren y sean entrevistados sobre su experiencia de voluntariado.

La acción voluntaria no debería ser reconocida con créditos académicos, ni como horas de práctica profesional o servicio social de graduación ya que perdería la esencia de ser una acción libre (no obligatoria), gratuita y voluntaria.

7. La desvinculación, puede ser resultado de una mala coordinación, haber creado demasiadas y falsas expectativas, una mala gestión del horario y actividades, etc. Es importante detectar todos los motivos para ver cómo pueden ser modificados. Asimismo, la desvinculación puede ser un proceso natural provocado por causas ajenas e independientes de la gestión y coordinación del programa. Dentro de estas causas no es raro en las universidades encontrar bajas de voluntarios asociadas comúnmente a cuestiones académicas: exámenes, periodos de prácticas, viajes, sobrecarga lectiva, finalización de los estudios, etc. La desvinculación tendrá una pequeña entrevista donde el voluntario pueda sentirse cómodo para comentar las razones de su salida. La desvinculación no tiene por qué ser completa y se puede mantener al estudiante en la base de datos, quedando siempre abiertos a su reincorporación si así lo desea (Arias 2008, pp. 57-90).

2.6. Teorías sobre los Factores que Motivan el Voluntariado

Con relación a las motivaciones del voluntariado, son múltiples las teorías desarrolladas. A lo largo de los treinta últimos años ha existido desacuerdo entre los investigadores en torno al origen de las motivaciones. Sin embargo, ha habido tres modelos bajo los cuales se han sostenido diversos autores y que se han disputado su nivel de rigurosidad y vigencia a durante las últimas décadas:

1. El modelo unidimensional: egoísmo o altruismo.
2. El modelo bidimensional: egoísmo y altruismo.
3. El modelo multidimensional.

2.6.1. Modelo unidimensional: Motivación Egoísta

Es posible encontrar a lo largo de la historia del pensamiento diversas corrientes psicológicas que colocan al egoísmo como piedra angular del comportamiento humano. Uno de los defensores acérrimos es Thomas Hobbes (1588-1679), a quien se suele conocer por la

frase: “*Homo homini lupus*” [El hombre es el lobo del hombre], la cual utiliza como fundamento de su teoría psicológica en su obra *De Cive*, cabe aclarar que dicha frase no es propia de Hobbes, sino que ya había sido empleada por el escritor latino Plauto (254-184 a. C.). Sin embargo, la afirmación más clara del egoísmo motivacional del ser humano la escribe en su *Leviatán* que “[...] el objetivo de todos los actos voluntarios no es otro que el de procurar el propio bien” (2009, p. 137).

Por su parte, Sigmund Freud (1856-1939) a inicios del siglo XX vuelve sobre la naturaleza egoísta, centrada en el placer personal del ser humano. Para el autor austríaco, la psique humana, el inconsciente es egocéntrico (egoísta), al contrario del carácter social y comunitario de la moralidad. De ahí que la sexualidad sea el reflejo del egoísmo en su máxima expresión: la búsqueda del placer propio. Y de este instinto primitivo derivan criminalidad, de esclavitud, el dominio, crueldad y todo aquello por lo cual el hombre resulta ser, no la criatura más “admirable”, sino la más “siniestra”.

Además, Freud expresa su cercanía con la tesis del egoísmo humano que sostiene Hobbes en uno de los primeros estudios de psicología social realizados en Occidente: *El Malestar en la Cultura*.

[...] el ser humano no es un ser manso, amable, a lo sumo capaz de defenderse si lo atacan, sino que es lícito atribuir a su dotación pulsional una buena cuota de agresividad [...] ‘*Homo homini lupus*’: ¿quién, en vista de las experiencias de la vida y de la historia osa poner en entredicho tal apotegma? Esa agresión cruel aguarda por lo general una provocación [...] Bajo circunstancias propicias, cuando están ausentes las fuerzas anímicas contrarias que suelen inhibirla, se exterioriza también espontáneamente, desenmascara a los seres humanos como bestias salvajes que ni siquiera respetan a los miembros de su propia especie (p. 108).

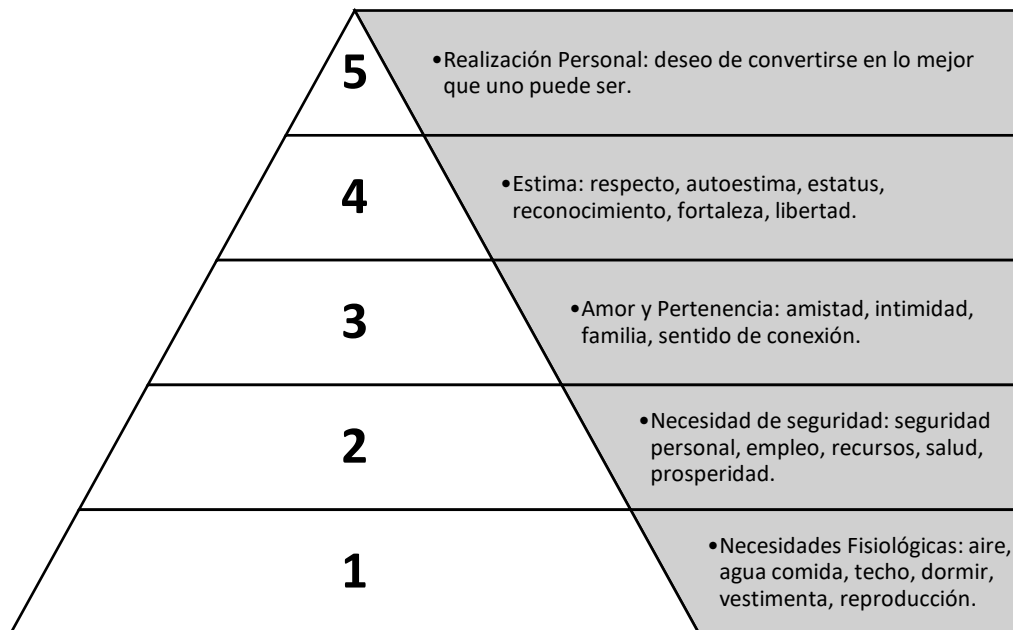
2.6.2. Modelo unidimensional: Motivación Altruista

Abraham Maslow, (1908-1970) aunque no teorizó particularmente sobre el voluntariado, permite generar un modelo que explique los motivos que mueven al ser humano

a participar en acciones de voluntariado. Entre sus estudios de la conducta humana, propone una Pirámide de Necesidades (la Pirámide de Maslow) en la cual, jerarquiza las necesidades humanas partiendo de las necesidades básicas o fisiológicas como respirar, comer, copular, descansar, siguiendo con la necesidad de seguridad de perseverar en su ser como la protección física, la familia, la propiedad etc. Según la teoría del autor, un grupo de necesidades satisfechas da lugar a la generación sucesiva de otras necesidades, por lo que son las necesidades no satisfechas y su deseo de alcanzarlas, las que mueven al ser humano. Sin embargo, según el autor:

Hasta cierto punto, cuanto más alta es la necesidad menos egoísta debe ser. El hambre es muy egocéntrica; la única forma de satisfacerla es satisfacerse a sí misma. Pero la búsqueda de amor y respeto implica a otras personas sin más remedio. Es más, implica satisfacción para estas otras personas (Maslow, 1991, p. 91).

Ilustración 3 Pirámide de las Necesidad de Maslow



Fuente: Reelaborado con base en McLeod, S. A. (2018, May 21). Maslow's Hierarchy of Needs and MD7.

Maslow se coloca en contraposición a Freud quien sostenía que las demandas personales y socioculturales están irremediabilmente reñidas con nuestros instintos más profundos y egoístas. Sin embargo, Maslow argumenta que somos, en esencia, buenos y cooperadores, y que la cultura puede contribuir a realizarnos más que a frustrarnos. Especialmente cuanto más elevadas sean las necesidades a las que el ser humano aspira, como las del respeto, el amor, la amistad y la autorrealización. El voluntariado entonces sería en Maslow regido por motivaciones altruistas, más que por necesidades egoístas.

2.6.3. Modelo bidimensional de las motivaciones

El modelo bidimensional, aunque ha sido estudiado por autores clásicos en la búsqueda de los fundamentos del comportamiento humano en general, existen propuestas contemporáneas que buscan explicar específicamente el comportamiento o las motivaciones humanas en torno a la participación de las personas en acciones de voluntariado. Entre las propuestas más representativas se encuentran:

- a. Motivaciones autocentradas y motivaciones heterocentradas
- b. Motivaciones instrumentales y motivaciones axiológicas

2.6.3.1. Motivaciones autocentradas y motivaciones heterocentradas

De acuerdo con la tesis de Bajo Arias, B. (2015) los autores que se guían bajo este modelo establecen una clasificación dicotómica de las motivaciones en función de su carga altruista. Por lo cual, se tiene que hablar de dos tipos de motivaciones, unas **autocentradas** (egoístas o mutualistas) es decir, con base a los beneficios que el voluntario espera conseguir para sí mismo o en reciprocidad con los demás; y otras motivaciones **heterocentradas** (o altruistas) con base a los beneficios que lograría para el otro.

En este modelo, de acuerdo con Bajo Arias, “estos autores defienden que en los voluntarios pueden coincidir ambos tipos, prevaleciendo o no, uno sobre el otro” (2015, p. 14). La lista de autores que se inscriben en esta tendencia es enorme, sin embargo, Bajo Arias se refiere a: Buscemi & Celdrán, 2014; Chacón et al., 1998; Chacón & Vecina, 1999b; Chacón & Dávila, 2001; Dávila, 2003; EAPN España, 2011; Galán & Cabrera, 2006; Plataforma de Voluntariado de España, 2011; Yubero & Larrañaga, 2002 entre otros.

2.6.3.2. Motivaciones instrumentales y motivaciones axiológicas

Los principales representantes de esta tendencia son Navarro Yáñez y Pérez Boza (2004), estos autores establecen una clasificación de la lógica y dinámica del voluntariado, ya no desde una perspectiva psicológica, sino desde la óptica sociológica. Según ambos autores, existe en los voluntarios: a) **lógica instrumental**, que se encuentran divididas en dos categorías basándose en el interés: utilitarista y relacional, de manera que la actividad voluntaria se valora como una forma de lograr experiencias, formación profesional, relaciones sociales, y prestigio social. Y b) una lógica **axiológica**, divididas a su vez en dos categorías: religiosa y cívica, en este caso el voluntariado se manifiesta como la expresión, más o menos coherente, de las creencias religiosas y cívicas. Los autores proponen un esquema para representar su propuesta explicativa:

Cuadro 2 Lógicas de participación del voluntariado: las razones de la acción voluntaria

Tipos de lógicas		Principios de explicación	El voluntario tiene buenas razones para hacerlo	
Instrumental	Utilitarista o extrínseca	Interés	Porque es una buena forma de lograr	Experiencia, formación, contactos, ...
	Expresiva o relacional			Relaciones sociales, amistades, prestigio...
Axiológica	Religiosa	Creencia, norma o valor	Porque cree que expresa de forma más o menos coherente	Sus creencias religiosas
	Cívica			Sus creencias cívicas

Fuente: Reelaborado con base en Navarro Yáñez, C. Pérez Boza E. (2004:18).

Según, Ballesteros (2010), estas dos lógicas no hacen sino seguir los planteamientos que hacía Max Weber referidos a la acción social.

Weber distinguía entre racionalidad formal y racionalidad material/sustantiva, fundamentada en valores. O lo que es lo mismo, toda acción social está orientada a fines u orientada a valores. En la primera según Weber la acción está orientada por el interés del sujeto en la segunda la acción está orientada por la aceptación de que existen obligaciones morales basadas en un conjunto de creencia, normas y valores que conducen a un tipo de conducta (p. 105).

Al igual que el estudio sobre las motivaciones del voluntario por razones autocentradas (o axiológicas) u heterocentradas (o instrumentales) ambas razones, pueden estar presentes en los voluntarios de tal forma que simultáneamente convivan y evolucionen a lo largo del tiempo.

Esta propuesta permite constatar la gran diversidad que existe en las motivaciones que llevan a una persona a realizar trabajos de voluntariado. Tal como lo expone el siguiente y último modelo.

2.6.4. Modelo multidimensional: combinación de motivaciones

Los primeros en proponer un modelo no binario ni unitario, es decir un modelo múltiple de los factores que motivan el voluntariado fueron Gil Clary y Mark Snyder en su “Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach” (1998). Ambos autores, construyen una Teoría de las Motivaciones del Voluntariado a partir de la Teoría Funcional, con el objetivo de explicar la articulación de la multiplicidad de elementos que pueden estar determinando el desarrollo de la participación voluntaria.

De acuerdo con Bojórquez (2017) para comprender el modelo multidimensional es necesario comprender la Teoría funcional, la cual, fue propuesta en un principio en relación a las actitudes y las opiniones y plantea la idea de que las personas pueden sostener las mismas actitudes y realizar conductas en apariencia similares por razones muy distintas, y que estas pueden servir para satisfacer varias funciones en un mismo tiempo o en momentos temporales diferentes. En palabras del autor,

[...] dicha teoría considera que las personas tienen motivaciones diversas y estas motivaciones influyen en su participación como voluntarios, es decir proponen un modelo multifactorial, esto es, la existencia de una multiplicidad de motivaciones (2017, p. 31).

La idea subyacente que defiende este enfoque es que las personas pueden llevar a cabo acciones semejantes para satisfacer motivos muy dispares.

Según Bajo Arias (2015),

[Clary y Snyder] sostienen que las personas pueden mantener las mismas actitudes y realizar conductas aparentemente similares, por razones muy diferentes ya, que sirven para satisfacer varias funciones psicológicas al mismo tiempo, o en momentos temporales distintos. De esta forma, las personas pueden decidir ser voluntarios por motivos diferentes que a su vez satisfagan funciones distintas (p. 13).

Los seis estudios que realizaron Clary y Snyder en 1998 construyeron, evaluaron y validaron lo que ellos denominan *Volunteer Functions Inventory* VFI, o “Inventario de Motivaciones para el Voluntariado”. En su investigación de 1998, los autores enlistan y describen en su teoría, seis tipos de motivaciones:

1. Defensa del yo (protective). La motivación se centra en proteger al ego de aspectos negativos del self, como la soledad. En el caso del voluntariado, puede servir para reducir el sentimiento de culpa por ser más afortunado que los demás.
2. Valores (values). Es una de las funciones que ofrece al voluntario la oportunidad de expresar valores relacionados con el altruismo e interés humanitario hacia otros.

3. Mejora del currículum (career). Esta función apunta a los beneficios para el voluntario relacionados con su carrera, beneficios que puede obtener por su participación en la actividad, como generar experiencia en una nueva carrera o mejorar su perfil profesional.
4. Relaciones sociales (social). Implica motivaciones relativas a las relaciones con los demás. Servir como voluntario puede ofrecer oportunidades para estar con los amigos.
5. Conocimiento (understanding). Esta función implica la oportunidad aprender algo nuevo o ejercitar conocimientos, destrezas y habilidades que de otra manera no podría poner en práctica.
6. Mejora del estado de ánimo (enhancement). Esta función se orienta a obtener satisfacciones relacionadas con el desarrollo y crecimiento personal. Implica refuerzos positivos del ego.

Dicha lista se puede esquematizar de la siguiente manera:

Cuadro 3 Inventario de Motivaciones de Clary y Snyder en 1998

VALORES
Estoy interesado por aquellos menos afortunados que yo. Estoy interesado por el grupo particular al que estoy ayudando. Siento compasión por la gente necesitada. Siento que es importante ayudar a otros. Quiero hacer algo por una causa que es importante para mí.
AUTODEFENSA DEL YO
El voluntariado me ayuda a olvidar lo mal que lo paso. El voluntariado me ayuda a sentirme menos solo. El voluntariado alivia mi sentimiento de culpa por ser más afortunado que otros. El voluntariado me ayuda a trabajar sobre mis propios problemas personales. El voluntariado es una buena forma de escapar de mis desgracias.
MEJORAR EL CURRÍCULO
El voluntariado puede abrirme las puertas del trabajo que quiero. Puedo hacer nuevos contactos que podrían ayudarme en mis negocios o a mi carrera profesional. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi elección profesional. La experiencia voluntaria es una experiencia más en mi currículum.
AJUSTE SOCIAL

<p>Tengo amigos que son voluntarios. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario. La gente que conozco comparte un interés por el servicio comunitario. Personas cercanas a mí valoran mucho el servicio comunitario. El voluntariado es importante para mis mejores amigos.</p>
<p>CONOCIMIENTO</p> <p>El voluntariado me permite aprender más sobre aquello en lo que estoy trabajando. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa. Puedo aprender cómo tratar a una gran variedad de personas. Puedo explorar y aprender sobre mis propias fuerzas.</p>
<p>MEJORA DEL ESTADO DE ÁNIMO</p> <p>El voluntariado hace que me sienta importante. El voluntariado incrementa mi autoestima. El voluntariado hace que me sienta necesario. El voluntariado hace que me sienta mejor conmigo mismo. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.</p>

Fuente: Reelaborado con base en Ballesteros (2010), p 104.

Bajo Arias (2015) y Bojórquez (2017) coinciden en que se han realizado estudios comparativos poniendo a prueba los modelos unidimensional, bidimensional y multidimensional de las motivaciones. Los resultados obtenidos proporcionaron evidencias empíricas a favor de la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado, por lo que se continúa aplicando como marco teórico en estudios empíricos. Asimismo, el cuestionario empleado hasta la fecha en la mayoría de los estudios cuantitativos sobre motivaciones, parte del modelo multidimensional propuesto por Clary y Snyder en 1998.

Según Bojórquez (2017) la ventaja del VFI es que puede ser utilizado con diferentes tipos de voluntariado, no se enfoca a un tipo de voluntariado específico.

La lista de investigadores en el campo de las motivaciones es amplia, Bajo Arias (2015) menciona, entre otros a: Chacón & Dávila, 2001, Smith; Dávila, 2003; EAPN España, 2011; Navarro - Santamaría, 2014; Plataforma de Voluntariado de España, 2011; Vecina & Chacón, 2005; Buscemi & Celdrán, 2014 entre muchos otros.

2.6.5. Voluntariado: Características y Factores de Motivación

De acuerdo con Bajo Arias (2015), en cuanto a la relación existente entre determinadas características y situaciones personales de los voluntarios, y las motivaciones que los mueven a iniciar o continuar la labor en una institución, son varios los estudios dedicados a su análisis e investigación. En esta investigación, se priorizan la relación entre a) edad de los voluntarios, b) género, c) nivel de estudios, d) tipo de actividad de voluntariado realizada, e) tiempo de permanencia en el voluntariado, f) intenciones de continuar, g) situación laboral, h) creencia religiosa.

Revisemos dicha relación en detalle:

- a. Con relación con la **edad**, según la autora, los voluntarios jóvenes dan más importancia a la mejora del currículum y la defensa del yo y desarrollo personal. Mientras que los voluntarios de mayor edad destacan los valores y las relaciones sociales y aprendizaje de nuevas experiencias, esto lo confirman los estudios de Chacón & Dávila, 2001; Chacón et al., 2011; Dávila & Díaz-Morales, 2009 y Vaz et al., 2008.
- b. En cuanto al **género**, no existen diferencias significativas en las motivaciones que llevan a las mujeres y a los varones a participar en el voluntariado, pero si se encuentran a la hora de determinar el número de mujeres y hombres que desarrollan esta labor, y las mujeres suelen expresar un mayor interés. Aunque la probabilidad de que los resultados se vean influenciados por el rol de cuidadoras que la sociedad otorga a las mujeres, es elevada. Lo corroboran los estudios de Chacón et al., 1998; Vaz et al., 2008 y Plataforma de voluntariado de España, 2011.
- c. Respecto al **nivel de estudios**, en términos generales, las motivaciones para ser voluntarios son más altas entre las personas con menor nivel de formación académica, destacando fundamentalmente la mejora del bienestar psicológico y el fortalecimiento del yo (Vaz et al., 2008).

- d. Referido al **tipo de actividad del voluntariado**, resulta destacable a la hora de determinar las motivaciones, puesto que se han observado diferencias significativas de acuerdo con el tipo de actividad que realice el voluntario. Bajo Arias (2015), “afirman que la prevalencia de algunas motivaciones sobre otras depende del tipo de actividad voluntaria” (p. 17).
- e. Con respecto al **tiempo de permanencia** en el voluntariado, en 1995 Omoto & Snyder, analizan la existencia de una relación directa y positiva entre la motivación inicial para ser voluntarios, y el tiempo total de permanencia. De este modo, las motivaciones heterocentradas son significativamente más importantes para los voluntarios que más tiempo han permanecido en una organización, así como las motivaciones autocentradas como el conocimiento, el desarrollo personal, y las relaciones sociales. Por contra en la expresión de valores, las personas que tienen una experiencia de duración intermedia (entre 4 y 8 años), son los que expresan un menor nivel de motivación en el mismo (Chacón et al., 2011; Vaz et al., 2008).
- f. Relacionado con sus **intenciones de continuar**, según Bajo Arias (2015) las motivaciones que influyen en el inicio de la actividad voluntaria, así como aquellas otras determinantes en la decisión de continuar, en su modelo de la identidad de rol de voluntariado, parten del supuesto de que el voluntariado es un tipo de conducta de ayuda y que las conductas de ayuda son conductas de rol, que se desarrollan tras estar cierto tiempo desempeñando tareas y acciones, en este caso de voluntariado, para una misma organización. El modelo propone que el hecho de ser voluntario durante un período prolongado de tiempo aumenta el compromiso hacia la organización.
- g. En cuanto a la **situación laboral**, la autora afirma que, sin llegar a resultar estadísticamente significativa, se observa un mayor nivel de motivación en el ejercicio del voluntariado entre las personas que no trabajan que entre las que tienen empleo (Revuelta, 2002). De tal modo, las conductas motivadas por el factor de autoayuda, el bienestar psicológico y el fortalecimiento, se dan con más frecuencia entre los voluntarios que no trabajan (Vaz et al., 2008).

- h.** Con relación a las **creencias religiosas**, de acuerdo con el estudio de Chacón et al., (2011) “la motivación de valores es más importante para los voluntarios de mayor edad que para los jóvenes, y es más relevante para aquellos voluntarios que llevan más tiempo en la organización. Interés por la comunidad aparece con más o menos frecuencia en función del tipo de organización y del colectivo al que se atiende, siendo valores e interés por la comunidad más importante para los voluntarios que pertenecen a organizaciones de carácter religioso” (p. 140).
- i.** Con respecto a la **satisfacción con la organización**, Chacón y Vecina (2011) expresa que “donde se observa que el apoyo, la fluidez y claridad de la comunicación entre profesionales y voluntarios o el reconocimiento del voluntariado por parte de la organización, la formación y el ajuste entre expectativas y el tipo de tareas se relaciona con la satisfacción y ésta a su vez con la permanencia” (142).

De acuerdo con Bajo Arias (2015), otra teoría destacable de Omoto & Snyder (1995) es su **modelo de proceso de Voluntariado**. En él identifican **tres etapas: a) antecedentes, b) experiencia de participación en el voluntariado, y c) consecuencias o resultados del voluntariado**. Según Bajo Arias (2015) es en la primera etapa (en los antecedentes) donde se sitúan las motivaciones que llevan a las personas a buscar e implicarse en tareas voluntarias; asimismo, la experiencia de participación será la que los mantenga en ellas a lo largo del tiempo. Bajo Arias asume la tesis de Chacón y Vecina al afirmar que, “una alta motivación y un bajo apoyo social influyen en la permanencia o duración de los voluntarios” (2015, p. 18).

El modelo procesual del voluntariado de Omoto, A.M y Snyder, M. (1995), determina solo tres etapas: antecedentes, experiencia de participación y resultados. Sin embargo, Ballesteros (2010) amplía las etapas y divide el proceso del voluntariado en cuatro: a) precedentes, b) antecedentes, c) consecuentes y d) subsecuentes.

Ballesteros (2010) se refiere, primeramente, a **precedentes**, como a todos aquellos factores que de forma directa o indirectamente (y que deberían ser investigados) pueden influir en la toma de decisión de hacerse voluntario (experiencias previas, haber sido beneficiario de ayuda por parte de otros, etc.). En segundo lugar, por **antecedentes** entiende a aquellos que preceden inmediatamente a la toma de la decisión de ser voluntario. En tercer lugar, los **consecuentes** surgen del ejercicio en sí mismo de la acción voluntaria que se verá condicionado por muchos antecedentes. Por último, en cuarto lugar, entiende como **subsecuentes**, al conjunto de consecuencias que tiene o puede tener el proceso del voluntariado, para sí mismo, la organización y la sociedad en general.

El siguiente cuadro explica detalladamente la ampliación que Ballesteros realiza de la teoría de procesos, propuesta por Omoto, A.M y Snyder, M. (1995):

Cuadro 4 Propuesta de Análisis de Variables e Indicadores de Ballesteros

ETAPAS	ÁMBITOS	EJEMPLOS DE INDICADORES O VARIABLES
PRECEDENTES	Personales	Experiencias previas. Contactos previos con el voluntariado. Beneficiario previo directo (auto-ayuda-ayuda-mutua) o indirecto del voluntariado.
	Organizacionales	Comunicación y difusión del voluntariado.
	Sociales	Valoración social del voluntariado.
ANTECEDENTES	Personales	-Variables personales: edad, sexo, situación laboral, nacionalidad. -motivaciones. -Creencias/ideología. -Actitudes. -Estudios. -Expectativas sobre el voluntariado. -Adecuación áreas de interés y voluntariado.
	Grupales y/o Familiares	-Contactos previos con el voluntariado. -Familiares o amigos beneficiarios. -Número y grado de relaciones sociales.
	Organizacionales	-Captación: medios de captación, dificultades. -Requisitos para ser voluntario. -Acogida. -Orientación, acompañamiento. -Formación en voluntariado.

		-Asignación de funciones y/o tareas: dificultades, lugar de realización. -Transparencia. -Participación. -Infraestructura para el voluntariado.
CONSECUENTES	Personales	-Evolución motivacional. -Intensidad del compromiso. -Identificación con las tareas. -Grado de satisfacción. -Permanencia. -Grado de identificación con los fines de la organización. -Generador de relaciones.
	Organizacionales	-Eficiencia y eficacia en las tareas. -Calidad relacional. -Adecuación intereses del voluntariado y tareas a realizar.
	Grupales y familiares	-Difusor, comunicador. -Transmisor de valores. -Captador de nuevos voluntarios y otros recursos.
SUBSECUENTES	Personales	-Compromiso militante.
	Organizacionales	-Continuidad en el tiempo.
	Sociales	-Reconocimiento del voluntariado.

Fuente: Reelaborado con base en Ballesteros (2010), p. 102.

Este esquema expositivo del proceso del voluntariado, Ballesteros lo entiende como una propuesta para el debate, puesto que, según el autor, requiere contrastación con investigaciones que refrenden la influencia que tienen o puedan tener en el voluntariado todos y cada uno de los indicadores que menciona.

2.7. Contexto Empírico del Voluntariado

2.7.1. El Voluntariado en el Mundo

En el mundo, la institución de voluntariado por excelencia es el Programa de Voluntariado de las Naciones Unidas (VNU). Según el Informe de Evaluación del Programa de Voluntariado del 2003, fue creado en 1971 para colaborar en acción de cooperación para el desarrollo. Originalmente tuvo su sede en Nueva York, posteriormente se trasladó a Ginebra y, desde 1996, se encuentra en Bonn. Este Programa es administrado por el Programa

de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), sin embargo, goza de un alto grado de autonomía en su gestión y financiamiento.

Según Duque (2003), el mandato original de los VNU de cooperación para el desarrollo ha evolucionado hasta abarcar el apoyo a la participación de las Naciones Unidas en las actividades de ayuda humanitaria y socorro de emergencia, consolidación de la paz y apoyo electoral (p. 6).

Desde la década de 1990 los organismos internacionales comienzan a incentivar con más empuje las acciones de voluntariado local. Dos ejemplos de ellos son,

1. el *Informe de Desarrollo Humano* de 1990, donde se afirma la importancia de las organizaciones de voluntariados para el desarrollo nacional y local. El informe afirma que las capacidades humanas y los recursos organizacionales de los voluntariados y del sector privado deben complementar el potencial de los gobiernos municipal y central (p. 202).
2. Otro acontecimiento representativo fue la firma de la Declaración Universal del Voluntariado en París de 1990, por iniciativa de la *International Association for Volunteer Effort*, en la cual, “[...] se invitan a los Estados, las instituciones internacionales, las empresas y a los organismos de comunicación a unirse como colaboradores para crear un ámbito internacional que promueva y apoye un voluntariado eficaz, accesible a todos, símbolo de solidaridad entre los hombres y las naciones” (p. 2).

No obstante, el momento paradigmático para el voluntariado fue cuando, a inicio del 2000 se le asignó la tarea a VNU de coordinar el *Año Internacional del Voluntariado*, el cual fue proclamado en la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante resolución 52/17, de 20 de noviembre de 1997, basándose en una resolución anterior (la Resol. 1997/44), propuesta por el Consejo Económico y Social de la ONU de 22 de julio de 1997. Esto, para fomentar el voluntariado en el mundo y para demandar de los gobiernos apoyo para los proyectos de voluntariado de cada nación del mundo, así como la gestión local de programas y políticas de voluntariado. Así lo expresa la Resolución 55/57 del 17 de enero del 2001:

[La Asamblea General] alienta a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, personas eminentes y otros interesados a que adopten todas las medidas posibles para promover las actividades voluntarias, sobre todo durante el Año, y especialmente en el plano local, en colaboración con las autoridades locales, los dirigentes de la comunidad, los medios de comunicación y las escuelas, entre otros (2001, § 4).

El año internacional del voluntariado fue paradigmático, entre otros motivos, porque reforzó la colaboración con organismos nacionales de voluntarios y con organizaciones como la Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios, la Alianza Mundial para la Participación Ciudadana (CIVICUS), la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, el Foro Empresarial Internacional Príncipe de Gales y la Unión Interparlamentaria.

Según Duque (2003) en 2002, los dos principales colaboradores del Programa, el PNUD y los gobiernos y las Naciones Unidas (en particular el DOMP), representaban el 48 y el 29%, respectivamente, del total de tareas asignadas a los VNU. Otros colaboradores importantes eran el ACNUR, con un 9% del total, el Programa Mundial de Alimentos (PMA), con un 3%, y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), con un 2% respectivamente (p. 16).

En 2002, la Asamblea General, mediante Resolución 57/106 de 26 de noviembre de 2002, párr. 8, pidió que prosiguieran los esfuerzos para crear mayor conciencia del voluntariado, aumentar los recursos disponibles de consulta y creación de redes y prestar cooperación técnica en el ámbito del voluntariado a los países en desarrollo que la solicitaran.

Ese mismo año, en la resolución 56/38 del 10 de enero del 2002, la Asamblea General de la ONU declaró que el voluntariado es un componente importante de toda estrategia encaminada a ocuparse de, entre otros, ámbitos tales como los de la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible y en particular la superación de la exclusión social y la discriminación (p. 2).

Estas declaraciones fueron dadas en el contexto de la Cumbre del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), donde se aprobaron los Objetivos del Desarrollo del Milenio, orientados hacia el desarrollo de todos los pueblos; la superación de la pobreza, el analfabetismo y las enfermedades; la lucha contra la injusticia y la violencia; la preservación del medio ambiente. Por lo cual, la figura del voluntariado fue empleada en el trabajo con las comunidades más vulnerables y aportar en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Según Fresno y Tsolakis (2012) durante la planificación y el seguimiento de los Objetivos del Milenio, se ha insistido en la importancia irremplazable del potencial humano voluntario. UNICEF estimó que, en el año 2000, 10 millones de personas voluntarias vacunaron en el mundo a 550 millones de niños y niñas. El voluntariado a nivel global no solo genera externalizadas económicas, sino que identifica y aborda necesidades no cubiertas, innova y da respuestas tempranas y preventivas y se centra generalmente en las áreas más pobres, apoyando a quienes tienen mayores necesidades (2012, p. 29).

En este contexto comienzan a realizarse informes mundiales para determinar la labor del voluntariado en el mundo. Fresno y Tsolakis, afirman que el voluntariado es un gran productor de bienes y servicios con un valor económico innegable. Según ambos autores, “un estudio realizado en 35 países calculaba que, en el año 2000, las ONG movían en estos países una enorme fuerza voluntaria de 190 millones de personas, que significa el 20% de la población adulta y generaban anualmente en valor equivalente al 5% del PIB mundial” (2012, p. 28).

Los autores demuestran el innegable valor económico del voluntariado en el mundo. Según ellos, la Universidad John Hopkins presenta estimaciones todavía más abrumadoras en sus proyectos de investigación ‘*Comparative Nonprofit Sector*’ (Tercer Sector Comparado); el “ILO Project to Measure Volunteer Work” (Proyecto de la OIT para Medir el Trabajo Voluntario) estima que cada año, 971 millones de personas desarrollarían acciones

voluntarias, que hacen una aportación equivalente a unos 1,348 billones de dólares a la economía global (2% del PIB mundial en 2010) (2012, p. 29).

La Universidad John Hopkins es una de las instituciones más representativas en la investigación acerca del voluntariado en el mundo. En una de sus investigaciones determinó sobre 35 países en su gran mayoría desarrollados, el 20% de los adultos, alrededor de 190 millones de personas son voluntarios. En el 2000, diez millones de voluntarios vacunaron a 550 millones de niños, produciendo el equivalente a 10.000 millones de dólares (2003, p. 13)

Según Duque (2003) el *Informe Anual del Programa de VNU* muestra que en 2002 había 5.234 voluntarios trabajando en 139 países. Por regiones, 38% de ellos trabajaba en África, 32% en Asia y el Pacífico, 13% en Europa, Comunidad de Estados Independientes (CEI), 11% en América Latina/Caribe y 6% en los Estados Árabes (p. 4).

Estos voluntarios procedían de 158 países: 70% de países en desarrollo y el 30% restante de países industrializados. A pesar de esta amplia representación geográfica, el porcentaje de voluntarios de países en desarrollo había experimentado una disminución constante durante los diez años anteriores: del 76% en 1992 al 66% en 2001. Sin embargo, 2002 marcó un hito ya que se logró un 70% de voluntarios de países en desarrollo (Duque, 2003, p. 4).

Según el *Informe de Evaluación del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas* del 2003, la representación femenina entre los voluntarios en activo en el mundo mejoró considerablemente en la década de los noventa, sin embargo, se mantuvo estancada estancado en el 37% desde 1998.

Tabla 1 Porcentaje de voluntarios en el mundo por género (1992-2002)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Mujeres	22%	26%	27%	30%	33%	35%	37%	36%	35%	37%	37%
Hombres	78%	74%	73%	70%	67%	65%	63%	64%	65%	63%	63%

Fuente: Tomado del Informe de Evaluación de la ONU, 2003.

Dicho informe recomendó la necesidad de financiar proyectos de voluntariado internacional que promuevan la paridad de género.

Duque expresa que el *Informe de Evaluación* del 2003, también vio con preocupación la participación joven, puesto que “[...] el promedio de edad de los voluntarios en activo era de 39 años y su experiencia laboral de diez años y que el 90% de los VNU internacionales eran licenciados universitarios o poseían un diploma equivalente” (Duque, 2003, p. 6). Lo cual, no cumplía el requisito establecido en la resolución de la Asamblea General de lograr "La participación activa de la joven generación" como voluntarios.

Posteriormente, en el 2011, al celebrarse los diez años de haberse proclamado el 2001 como el Año Internacional del Voluntariado, la VNU generó uno de los informes más completos es el *Estado del Voluntariado en el Mundo*, el cual enlista una serie de percepciones erróneas detrás de la acción de voluntariado:

- a) Las acciones voluntarias siempre se llevan a cabo dentro de la formalidad de organizaciones sociales legalmente registradas.
- b) El voluntariado solamente tiene lugar en el sector de la sociedad civil.
- c) El voluntariado lo llevan a cabo personas con recursos económicos y niveles educativos altos porque poseen ingresos y tiempo para estas actividades.
- d) el voluntariado es una actividad en la que predominan los aficionados, personas sin conocimientos técnicos ni experiencia.
- e) la mayoría de los voluntarios son mujeres.
- f) los jóvenes no se ofrecen como voluntarios.

- g) el voluntariado es siempre una actividad presencial.
- h) el voluntariado no debe estar sujeto a la intervención de los Estados.
- i) el voluntariado es gratuito (VNU, 2011, p. 9-14).

Además, según el informe del 2011, los estudios que más información han aportado y aportan al fenómeno del voluntariado en el mundo son:

1. *La encuesta mundial Gallup (GWP)*, en el cual se estima que el 16% de los adultos de todo el mundo dedican su tiempo a una organización de este tipo.
2. *La encuesta mundial de valores (WVS)*, son trabajos longitudinales, continuos y multiculturales que abordan comportamientos públicos. Estos incluyen preguntas sobre el trabajo y el servicio voluntario, ya que reconocen el valor de este tipo de actividades. El Informe del 2011, haciendo uso de los datos de la WVS, llegó a la conclusión de que las personas que viven en Asia oriental tienen mayor probabilidad de tener trabajos voluntarios no remunerados.
3. *El proyecto de estudio comparativo sobre el sector no Lucrativo Johns Hopkins*, el cual proporciona a los países participantes un modelo común de cuestionario que ofrece preguntas y ejemplos de los tipos de actividad a preguntar a los encuestados.
4. *El índice de la sociedad civil CIVICUS*, en el cual se crean 72 indicadores relativos a diversos aspectos de la sociedad civil, los cuales son agrupados en cinco dimensiones: participación ciudadana, nivel de organización, práctica de los valores, percepción sobre los efectos y entorno externo (pp. 22-24).

En el caso de la encuesta mundial Gallup *World Giving Index* (wgi, 2010), es de las pocas existentes que parte de una muestra representativa de 152 países en donde se pregunta a las personas si han realizado acciones voluntarias dentro de organizaciones durante el mes anterior. Allí la cifra nos indica que los países considerados del Norte tienen un mayor porcentaje de actividad voluntaria dentro de grupos y organizaciones: 37.0% en América del Norte y 24.2% en Europa occidental. En los países considerados del Sur Global encontramos

cifras solamente un poco por debajo de las de Europa oriental con un promedio de 21.7% para países africanos, 21.4% para América Latina y el Caribe y 20.4% para países asiáticos. Las cifras bajan todavía más en Europa oriental (17.3%) y el Medio oriente (11.2%).

Posteriormente, en el 2015 se publicó un nuevo informe del estado del voluntariado en el Mundo, cuyo lema fue “*Transformar la gobernanza*”. Dicho Informe busca luchar contra las desigualdades y ampliar la capacidad de expresión y de participación de la ciudadanía. En él, se consideró que era muy probable que el número de voluntarios en todo el mundo supere hoy los mil millones. Según el informe: “Si «Voluntarilandia» fuera un país, tan solo China tendría más población en edad de trabajar” (2015, p. 15).

El Informe reafirma la fuerza del voluntariado local como un recurso para garantizar y sustentar la voz y la participación, la responsabilidad y rendición de cuentas, y la receptividad. Al respecto, menciona que,

Las tendencias descentralizadoras, que han implicado un desplazamiento del poder hacia el ámbito local desde la década de 1980, sobre todo en África, Asia y América Latina, ponen de manifiesto el creciente interés por la gobernanza local y las prácticas de gobernanza participativa en esa esfera (2015, p. 22).

Este es el primer Informe del Programa de Voluntariado que hace alusión a la importancia del voluntariado virtual, este nuevo tipo de voluntariado está desarrollando un gran número de estrategias y tácticas para acceder a espacios nuevos donde tienen lugar los debates mundiales y se toman las decisiones (2015, p. 6).

Como es notorio, las Naciones Unidas y, en particular, Voluntarios de Naciones Unidas (VNU) han hecho un esfuerzo importante para resaltar y estudiar la inclusión de la actividad voluntaria en el desarrollo (ONU, 2000). Primero en la inclusión de esta actividad para los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que cumplieron su función hasta el año 2015 y ahora para seguir incluyendo las acciones voluntarias en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con miras al 2030.

Al respecto, las Naciones Unidas propuso la resolución 70/129, ante asamblea general denominada “Integrating volunteering into peace and development: the plan of action for the next decade and beyond” esta fue adoptada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas en noviembre del 2015 en la cual las Naciones Unidas, en la cual se reafirma que las acciones de voluntariado son una manera poderosa para implementar procesos de paz y también participar en el desarrollo hacia el futuro en los ODS.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible crea una urgencia mundial y nacional sin precedentes para acelerar el progreso en el reconocimiento, promoción, facilitación, creación de redes e integración de la acción voluntaria de los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, el mundo académico, los medios de comunicación y los actores internacionales, incluidas las Naciones Unidas (ONU, 2015, p. 2).

Más recientemente, el Informe sobre el Estado del Voluntariado en el mundo del 2018, es el primer informe que se basa en investigaciones originales llevadas a cabo por voluntarios, con más de 1200 participantes de 15 comunidades de todo el mundo. Dicho informe determinó que hacia el 2017, las mujeres realizan más servicio voluntario que los hombres: 5 frente a 3.

En su análisis calcula que la fuerza de trabajo voluntaria mundial equivale a la de 109 millones de trabajadores a tiempo completo, cifra que supera a la de muchas de las principales industrias mundiales. Según el documento, de estos 109 millones, el 30 corresponde a servicio voluntario que se realiza formalmente a través de organizaciones, asociaciones y grupos. La mayor parte de la actividad voluntaria global (el 70), que es más difícil de capturar y generalmente menos visible para los actores principales del desarrollo, se realiza directamente a través del compromiso informal entre individuos (2018, p. X).

2.7.2. El Voluntariado en América Latina

Aunque las naciones de América Latina y el Caribe tienen muchas características en común, no se puede generalizar para todas las naciones de América Latina, rol, el funcionamiento que ha tenido el voluntariado a lo largo del siglo XX y XXI. En otras palabras, el papel del voluntariado y su situación no puede ser igual en toda América Latina, ya que los niveles de desarrollo y la situación democrática varían mucho de un país a otro. No obstante, se pueden identificar algunas tendencias y patrones que caracterizan su desarrollo.

La sociedad civil es un vehículo para la acción voluntaria de los ciudadanos en casi todos los países de la región. Según un estudio realizado por Global Service Institute en el 2004, denominada: *Voluntariado juvenil y servicio cívico en América Latina y el Caribe*, “[...] las actividades del voluntariado representaban más del 30% del ingreso de organizaciones del tercer sector, y que en México y Argentina alcanzaba el 69% y 73%, respectivamente” (Johnson; Benítez; Moore y Olate, p. 7).

En América Latina hay una intensa y creciente actividad de la sociedad civil apoyada en voluntariado. Se estima que existe un millón de organizaciones y asociaciones de la sociedad en actividad. Los campos principales en que actúan son: desarrollo comunitario, educación y capacitación, participación cívica, salud, necesidades básicas, medio ambiente, derechos humanos, procesos de paz y servicios de emergencia. Estas acciones van desde la lucha contra la pobreza, hasta ayudar a construir procesos democráticos de acción ciudadana.

Según la investigación de Global Service, “[...] los programas de voluntariado y servicio cívico son a menudo implementados por distintas instituciones dentro de la sociedad, entre las que se incluyen gobiernos, escuelas y universidades, iglesias y ONG” (Johnson; Benítez; Moore y Olate, 2004, p. 7). Estas últimas, las ONG’S pueden tener alcance tanto nacional como internacional.

Entre las instituciones que más regularmente cooperan en la Región, se pueden mencionar a las Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo y ONG nacionales como el Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario (CLAYSS) y la Fundación Sustentabilidad-Educación-Solidaridad (SES) en Argentina, y Alianza ONG en la República Dominicana.

De acuerdo con la investigación de Johnson; Benítez; Moore y Olate (2004) los programas escolares y universitarios son quizá la forma de servicio estructurado más frecuente en América Latina [...] En muchos países latinoamericanos, particularmente en Argentina, el aprendizaje-servicio es un proyecto organizado por estudiantes que se desarrolla en la escuela, está diseñado para atender a necesidades comunitarias específicas y puede favorecer el proceso de aprendizaje (p. 10).

Desde la segunda mitad del siglo XX, la acción voluntaria en América Latina se caracterizó por una creciente internacionalización de voluntarios y de organizaciones voluntarias, y por una importante participación de organizaciones voluntarias protestantes internacionales tales como Quaker American Friends Service Committee y el World Council of Churches (2004, p. 9).

En la actualidad, en la Región, descuellan casos de voluntariado internacional, así lo expresa Cabrera (2011), Peace Corps, United Planet y VE Global de Estados Unidos; Asociación de Cooperación Cristiana Internacional (ACCRI) de Italia; Servicio de Voluntarios para el Desarrollo, de Alemania; Programa de Voluntarios de Korea Agency for Digital Promotion (KADO) de Corea; Programa de Voluntarios para la Cooperación en el Extranjero (JOCV) de Japón. Esta acción constituye para los países receptores un bienvenido apoyo en numerosos ámbitos, además de oportunidades para aprender metodologías y desarrollar intercambio cultural (p. 212).

La Región ha ido consolidando programas de voluntariado que nacen, ya no por organizaciones internacionales de voluntariado, sino por iniciativas de organización nacional civil, se mantiene muy viva la labor de organizaciones de países desarrollados que insertan

voluntarios y cooperantes en la región. Según Cabrera (2011) hay tres experiencias paradigmáticas de voluntariado en la Región: a) el caso de “Un Techo para mi país” originario de Chile, b) el caso del Instituto Faça Parte de Brasil, por último, c) el caso de Opción Colombia (p. 208).

El primero, “Un Techo para mi País”, tuvo su origen en 1997, como proyecto para Chile, y surgió de la iniciativa de un grupo de jóvenes universitarios que, junto con agentes de la Iglesia Católica, decidieron construir casas “medias-aguas” para unas cuantas familias sin hogar. Hoy esta organización está presente en la mayoría de los países de América Latina, y posee una sólida estructura, configurándose como uno de los espacios de voluntariado, especialmente estudiantil, más relevantes de varios países. Al respecto, según *el Informe del Estado del Voluntariado en el mundo*, Techo ha movilizado a más de 1 millón de jóvenes voluntarios latinoamericanos en las últimas dos décadas. “Estos voluntarios trabajan principalmente en asentamientos informales para llevar a cabo actividades como la construcción de viviendas de emergencia para familias pobres, la construcción de parques y zonas recreativas, y el fortalecimiento del liderazgo dentro de sus comunidades” (VNU, 2018, p. 72).

El segundo caso de voluntariado juvenil paradigmático en la región es el Instituto Faça Parte de Brasil, esta organización fue creada en el 2001 con el objetivo de promover la cultura del voluntariado, estimular la participación de la juventud en la construcción de un Brasil socialmente más justo. Según Cabrera, Faça Parte “[...] promueve el voluntariado educativo, certificando y divulgando experiencias ejemplares de las escuelas, produciendo contenidos que mejoren la calidad, autonomía y relevancia socioeducativa de proyectos voluntarios, entre muchas otras cosas” (2011, p. 208).

Y el tercer caso es Opción Colombia, organización de voluntariado fundada en 1991, la cual reúne, según Cabrera a “[...] profesionales y universitarios voluntarios y promueve metodologías novedosas de intervención social en ese país y Latinoamérica, motivada por la generación de desarrollo social y económico, la participación juvenil, la responsabilidad

social empresarial, el respeto por los derechos y la promoción de riqueza y capital social” (2011, p. 208).

Entre otras actividades convoca, prepara e inserta a estudiantes universitarios de todas las carreras y universidades del país en programas sociales o de desarrollo en diferentes departamentos y municipios. Durante un período de entre cuatro y seis meses, los estudiantes voluntarios adelantan actividades propias del programa, trabajando con la comunidad en la apropiación del mismo y el fortalecimiento de su capacidad de gestión. El objetivo de este voluntariado universitario es poner al servicio de la comunidad el saber académico que han adquirido, recibiendo a su vez de ella la capacidad de analizar y organizar su trabajo, desde la realidad misma del país.

Johnson; Benítez; Moore y Olate (2004), recaban información del Global Service Institute, al respecto, mencionan que Opción Colombia es un ejemplo de ONG nacional que se ha expandido regionalmente. En 1995 la Corporación Opción Colombia creó Opción Latinoamérica, y su red ahora abarca Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México, Nicaragua, Perú, Venezuela y Estados Unidos (p. 9).

Estos programas, sean locales, nacionales y regionales, desarrollados en su mayoría por jóvenes estudiantes universitarios, son un modelo admirable de la búsqueda de los jóvenes por participar en la resolución de los problemas sociales de sus países en América Latina. Al respecto, la investigación del Global Service Institute destaca que en la Región

[...] aproximadamente el 30% de la población tiene entre 15 y 30 años (CEPAL, 2003) ha aumentado el interés en el potencial de la juventud para contribuir al desarrollo social y económico (BID, 2000; UNESCO, 2000). Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y el Programa Mundial de Acción para la Juventud, destacan elementos fundamentales, prioridades y estrategias para la inclusión de los jóvenes en el desarrollo (Naciones Unidas, 1995; Banco Mundial, 2003) (Johnson; Benítez; Moore y Olate, 2004, p. 1).

De acuerdo con datos del BID, 110.000 jóvenes de 22 países de la región participaron en el Día Global de Servicio Voluntario Juvenil en 2003 (Global Youth Service Day 2003) y aproximadamente 5.000 jóvenes y adultos participaron en la conferencia “Movilizando el Capital Social y el Voluntariado de América Latina” que tuvo lugar en mayo de 2003 en Chile (citado por Johnson; Benítez; Moore y Olate, 2004, p. 1).

La investigación del Global Service, reflejó que son muchos los jóvenes participan activamente en sus comunidades, pero existe el potencial para que un mayor número de ellos sean actores estratégicos del desarrollo. Sin embargo, la paradoja de la juventud es que a menudo los jóvenes son de hecho excluidos de una participación social legítima. Esta tendencia puede revertirse al menos a través de la acción voluntaria.

Por último, otro factor relevante en la Región con respecto a la práctica del voluntariado es la amplia variación en cuanto a participación de las mujeres en el servicio voluntario. De acuerdo con el último Informe de Estado del Voluntariado en el Mundo:

La participación femenina más alta tiene lugar en Latinoamérica y Caribe, con un 7, y la más baja se produce en Asia y el Pacífico, donde las tasas de participación de mujeres y hombres no son tan dispares entre sí (UVN, 2018, p. 15).

Estos hallazgos ponen de manifiesto el rol destacado de las mujeres en el voluntariado en América Latina y su ejemplo para otras regiones en vías de desarrollo, puesto que el voluntariado, según el Informe, “[...] puede reforzar o desafiar los roles de género y las desigualdades sociales, políticas y económicas a las que se enfrentan las mujeres (2018, p. 15).

2.7.3. El Voluntariado en Honduras

Honduras hasta el 2011 promulgó su primera ley nacional de voluntariado. No significa que antes del 2011 no hubiera en el país acciones, instituciones y programas de

voluntariado. El proyecto de ley solamente vino a ordenar, regular y reglamentar el ejercicio del voluntariado en el país.

Un momento paradigmático en la historia del voluntariado en el país fue la catástrofe climática que devino con el paso de Huracán Mitch por buena parte del territorio nacional. Este acontecimiento generó las primeras acciones evidentes y organizadas de voluntariado estudiantil en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Y el huracán no solo permitió la organización del voluntariado estudiantil en torno a la catástrofe, sino abrió las puertas del país para que organizaciones internacionales de voluntariado se volcaran a colaborar en las labores de rescate y acondicionamiento de albergues para las víctimas del fenómeno climático. Uno de esos casos de voluntariado internacional que apoyó al país durante la crisis fue la Organización de la Sociedad Civil (OSC) en Uruguay donde, según Bettoni y Cruz,

[...] las expresiones de la solidaridad, la ética y los ideales de OSC trascienden las fronteras regionales y nacionales, como se ha visto con las campañas de solidaridad organizadas por OSC en Uruguay en apoyo a Honduras y El Salvador por las consecuencias de los desastres naturales como el huracán Mitch. Médicos, asistentes sociales y otros voluntarios viajaron a los países centroamericanos para ayudar a su reconstrucción (2001, p. 5).

Según la Encuesta Nacional de Percepción sobre el Desarrollo Humano 2008, elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en Honduras, el 33,6% de los jóvenes en edades comprendidas entre los 12 y 30 años, han colaborado como voluntarios dedicando su tiempo y su talento a labores en beneficio de su comunidad.

Según la misma encuesta, un 39% de los jóvenes no están realizando labores de voluntariado, pero les gustaría hacerlo. Este panorama nacional muestra el potencial que tiene la labor del voluntariado en un país como Honduras, donde los ciudadanos cada vez más

reclaman medios para tener un papel activo y desinteresado para la búsqueda de soluciones a los problemas del país.

El capital humano se tiene, puesto que el bono demográfico comprueba que la tasa joven se mantendrá en los siguientes años. Un número de jóvenes tal es arma de doble filo, sino no se encausan en actividades para desarrollo del país, son también material dispuesto para enlistarse en grupos del crimen organizados, maras y pandillas.

2.7.3.1. Experiencias de Voluntariado en la UNAH-CU

En el contexto hondureño y a nivel de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH-CU), la primera vez que se comienza a hablar de acciones de voluntariado en la UNAH-CU fue en 1998 en el contexto de la crisis humanitaria que dejó consigo el Huracán Mitch. Un grupo de estudiantes fueron quienes protagonizaron acciones voluntarias para colaborar a paliar la situación de emergencia apoyando en las labores de rescate a los bomberos y la cruz roja hondureña, así como a los demás organismos y grupos que acuerparon a COPECO.

Sin embargo, fue en el proceso de la Reforma Universitaria que inició en la segunda mitad de la década del 2000, el voluntariado se ha logrado conectar con la vinculación universidad-sociedad, y dejó de ser una simple iniciativa estudiantil. Así lo afirma, Padilla y Andino (2017), para quienes, es a partir del 2006 que la Comisión de Transición inició el proceso de reestructuración interna de lo que había sido la *Dirección de Extensión Universitaria*, la cual, según las autoras, operaba con una dinámica de corte más asistencialista y cuyos propósitos no estaban definidos dentro de los espacios académicos universitarios.

No obstante, entre el 2007 y el 2010, al analizarse los fines de la Universidad, su misión y visión, los objetivos de la función de vinculación, las estrategias y las tipologías de

vinculación que se establecerían luego de la reglamentación. El cual define Vinculación de la universidad con la sociedad como,

[...] el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por las unidades universitarias en conjunción con sectores externos a la Universidad [...] orientados a resolver problemas y ejecutar programas y proyectos que tengan impactos positivos en la nación o en la esfera global (UNAH, 2008).

Este nuevo documento concibe la vinculación de la Universidad con la Sociedad hondureña,

[...] como una fuente de intercambio de aprendizajes teórico-prácticos entre los profesores y estudiantes de la Universidad, por una parte, y los distintos sectores que conforman nuestra nación, por la otra. Los aprendizajes logrados por esta vía se vuelven decisivos para elevar las capacidades de los universitarios (UNAH, 2008).

Los documentos de la Reforma, —como lo verán en el acápite siguiente, sobre el contexto jurídico del voluntariado en la UNAH— refieren a la necesidad de que los estudiantes participantes logren alcanzar objetivos de desarrollo personal y profesional. Además, que la labor sea bidireccional, donde el aprendizaje en las aulas se complementa en la sociedad, y por otra parte, la sociedad se ve beneficiada del conocimiento científico-técnico de la Universidad.

Esto coincide con el plan de acción del voluntariado de las Naciones Unidas y su relación con los ODS: “El voluntariado es, por naturaleza, un importante vehículo para el desarrollo sostenible [...] El voluntariado refuerza el compromiso cívico, protege la inclusión social, afianza la solidaridad y solidifica el sentido de apropiación de los resultados de desarrollo” (VNU, 2018).

Para la segunda década del 2000, se pueden registrar diversas acciones de voluntariado que se han realizado y siguen realizándose en diferentes instancias de la UNAH, solo para poner en contexto tres de dichas acciones de voluntariado que involucran tanto a docentes como a estudiantes y funcionarios de la UNAH:

1. El Voluntariado del Museo de Historia Natural de la UNAH

El Museo de Historia Natural de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), fue fundado en 1970 como iniciativa de un grupo de docentes y estudiantes de la carrera de Biología. Sin embargo, recibió su nombre oficial hasta en 1977. El espacio cuenta con más de 200 ejemplares en exposición.

El museo es un espacio importante no solo de investigación, sino también de vinculación de la Universidad con la Sociedad en general. En este se presenta uno de los casos de acciones voluntarias permanentes que existen en la UNAH-CU. Según lo narra la revista *Universidad Sociedad*, se encargan seis personas de atender la colección y al público en general. Además “[...] cuentan con un *programa de voluntariado* en el cual participan estudiantes de Biología, Psicólogos, licenciados en Lenguas Extranjeras y Técnicos en lenguajes de señas, esto para poder informar a los visitantes que hablan otro idioma o a través de señas” (p. 12).

2. El Voluntariado en el Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS)

Esta es otra instancia de la UNAH-CU que maneja estrategias de colaboración voluntaria, ya no en el ámbito de las Ciencias Naturales, sino de las Ciencias Sociales. Según la publicación de la Revista *Universidad-Sociedad*, fue creado por la Comisión de Transición de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) el 22 de enero de 2008, con el propósito central de fortalecer los vínculos entre investigación, docencia y Universidad-Sociedad. Y, a propósito de este último objetivo de su creación, la relación Universidad-Sociedad, uno de los últimos proyectos en donde han convocado el apoyo de jóvenes voluntarios es en el programa ligado a la prevención de la violencia escolar.

Según se comenta en la Revista del 2014:

[...] entre las acciones de prevención de violencia escolar, el Instituto concluyó recientemente una fase de formación con jóvenes estudiantes voluntarios a fin de facultarles en su capacidad de respuesta proactiva ante los retos y exigencias del contexto de país y de esta manera, lograr una mayor participación en el debate público (pp. 42-43).

Lo que demuestra el importante papel que tienen las acciones voluntarias en la Vinculación Universidad-Sociedad en el contexto del país.

3. El Voluntariado en la Sede Regional UNAH-CUROC

Aunque esta investigación de tesis está delimitada a las acciones de voluntariado realizadas en la UNAH-CU, es necesario evidenciar la importante labor del voluntariado universitario de las Sedes Regionales. En este caso, el proyecto de voluntariado el Centro Regional de Occidente está efectuando con el propósito de organizar y capacitar una red de voluntarios a nivel regional, que puedan incorporarse en acciones orientadas a la reducción de riesgos de desastres naturales y atención a emergencias.

Algunas de las entidades que están detrás de este voluntariado de contingencia denominado “campamento conformación de Voluntariado para Situaciones de Emergencia”, son: el Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC) y la organización no gubernamental Visión Mundial Honduras. Además de estas instituciones, participaron el Comité Permanente de Contingencias (COPECO), el Benemérito Cuerpo de Bomberos, Cruz Roja Hondureña y la Cooperación para el Desarrollo (ADRA, por sus siglas en inglés.)

2.8. Marco Legal del Voluntariado

2.8.1. Condición Jurídica del Voluntariado en el Mundo

Desde inicios del siglo XX, el Informe de Evaluación del Programa de Voluntariados de las Naciones Unidas desde la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas, recomendó:

- a. aclarar la cuestión de la condición jurídica, las prerrogativas e inmunidades que podrían y deberían concederse a los voluntarios en el desempeño de sus funciones e incluir las correspondientes menciones en los memoranda de entendimiento con los colaboradores de los VNU.
- b. considerar la posibilidad de dotar a los voluntarios de un *laissez-passer* parecido al documento que se expide a los funcionarios de las Naciones Unidas, donde conste el alcance de las inmunidades y prerrogativas que se les conceden (2003, p. 8).

Sin embargo, en términos de regiones mundial, el continente europeo contiene el marco legal más completo y actualizado en términos de voluntariados. No obstante, esto no significa que todos los países europeos estén en la misma sintonía y actualidad en cuanto a legislación del voluntariado. Según Susana Szabo en “Retos y tendencias del voluntariado en Europa” (2006) los países europeos pueden clasificarse en tres grupos, según los avances en legislación del voluntariado:

1. Estados miembros que tienen una legislación nacional o un marco legal sobre el voluntariado: Bélgica, Chipre, República Checa, Hungría, Estonia, Finlandia, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, Rumanía y España.
2. Estados miembros que no tienen dichas leyes, pero que la regulación del voluntariado aparece implícita en leyes más generales: Francia, Austria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Alemania, Grecia, Irlanda, Lituania, Países Bajos, Eslovaquia, Suecia y Reino Unido.
3. Estados miembros que están elaborando una legislación para el voluntariado con un estatus: Bulgaria y Eslovenia. (P. 176).

También, el informe “El Voluntariado en la Unión Europea” (Volunteering in the European Union, 2010) realizó un conjunto de recomendaciones a nivel de la Unión Europea, entre ellas, la de:

Impulsar, desde instancias europeas, la definición de un marco legal y político idóneo para apoyar el voluntariado en aquellos países en los que se considera preciso. Para ello, debería proporcionar unas líneas generales de actuación (Henar, 2011, p. 271).

Por otro lado, en el caso del voluntariado universitario, el caso de España es emblemático. Silvia Careaga al realizar un estado de la cuestión del voluntariado universitario en España, determinó que, tras la modificación en el 2007 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) que estaba en vigencia desde el 2001, el papel de las universidades como agentes sociales y transmisoras de valores queda finalmente plasmado y legislado en el artículo 92, el cual afirma:

Las universidades fomentarán la participación de los miembros de la comunidad universitaria en actividades y proyectos de cooperación internacional y solidaridad. Asimismo, propiciarán la realización de actividades e iniciativas que contribuyan al impulso de la cultura de la paz, el desarrollo sostenible y el respeto al medio ambiente, como elementos esenciales para el progreso solidario (2011, p. 248).

El voluntariado universitario en España está en sintonía con las acciones voluntarias gubernamentales. Así lo evidencia el II Plan Estatal de Voluntariado 2001-2004 de España, contempla que:

La universidad desempeña un papel destacado, ya que se trata de una de las instituciones pedagógicas por excelencia, no solo debido al hecho de que contribuye extraordinariamente a la formación integral de la persona, sino también por su aportación fundamental a la creación de una conciencia crítica en las sociedades mediante la investigación y el estudio, la formulación de nuevas concepciones en materia social y el ofrecimiento de su bagaje intelectual al debate global, que temáticas como las del voluntariado y las ONG pueden suscitar (2011, p. 248).

2.8.2. Condición Jurídica del Voluntariado en América Latina

En el plano latinoamericano, Cabrera Segura (2011) menciona que, en materia legislativa del voluntariado, a mediados de la primera década de este siglo, el hecho de que la ONU haya indicado al 2001 como Año Internacional de los Voluntarios, permitió que se hayan venido aprobando o formulando importantes leyes en apoyo de la actividad voluntaria. Según el autor, “[...] particularmente en Europa oriental y América Latina, dos regiones en que prosiguen los movimientos orientados al establecimiento de procesos democráticos” (p. 205).

De acuerdo con Segura (2011) a principios del siglo actual los modelos legislativos disponibles eran casi dicotómicos:

- a. legislaciones “simples” encarnadas por la ley 9508 de 1998 de voluntariado de Brasil, que en lo fundamental distinguía el voluntariado del trabajo pagado.
- b. legislaciones “complejas” representadas por la ley 6/1996 del Voluntariado de España, que fijaba una multiplicidad de elementos entre los que figuraban derechos y deberes de los voluntarios.

Sin mencionar posiciones que consideraban que “no hay mejor ley de voluntariado que la que no existe”, puesto que, según estos, el voluntariado se desarrollaba perfectamente sin un reconocimiento legal. Sin embargo, esta última postura fue descartada a inicios del siglo XXI.

Para Segura, en América Latina, las leyes de la región carecen de mayores compromisos, algunas se reducen al generar “[...] mecanismos de promoción y reconocimiento social de la labor voluntaria, tales como campañas de divulgación y de reconocimiento del voluntariado, programas de capacitación a los voluntariados, etc.” (p. 205). Sin embargo, hace falta financiamiento para la gestión de voluntariados públicos naciones y locales.

El Informe titulado “Situación Legal del Voluntariado en Iberoamérica” (2009), basado en 10 textos legislación de Iberoamérica, tipificados según el estado del avance legislativo en materia de voluntariado en la región, de la siguiente manera:

1. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (España).
2. Ley 9608, de 18 de febrero de 1998, de Servicio Voluntario (Brasil).
3. Ley 71/98, de 3 de noviembre, de Bases del Encuadramiento Jurídico del Voluntariado y Decreto Ley 389/99, de 30 de septiembre, que la reglamenta (Portugal).
4. Constitución de la República de 1972, reformada en 1992, y Código del Trabajo de 1984 (Cuba).
5. Ley 720, de 29 de diciembre de 2001, que reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos (Colombia).

Los siguientes proyectos de ley hasta el 2014:

6. Iniciativa de Ley de Fomento y Regulación del Voluntariado y Voluntario, de 29 de noviembre de 2000 (Guatemala).
7. Anteproyecto de Dictamen sobre Régimen de Voluntariado Social, de 17 de abril de 2001 (Argentina).
8. Proyecto de Ley sobre Reconocimiento y Promoción del Voluntariado, de 5 de diciembre de 2001 (Uruguay).

Los siguientes anteproyectos de ley:

9. Anteproyecto de Ley del Voluntariado, sin fecha (El Salvador).
10. Anteproyecto de Ley del Servicio Voluntario, sin fecha (Bolivia).

Este Informe publicado en el 2009 no incluye a la ley de voluntariado de Honduras, puesto que fue una iniciativa surgida en el periodo presidencial de Porfirio Loso Sosa (2010-2014).

No obstante, Salazar Gil (2014) al citar el informe chileno “Corporación Libertades” (2008) menciona que en el año 2007 se contabilizaron 11 países en Iberoamérica que cuentan

con una ley de voluntariado: España, Portugal, Cuba, Colombia, Guatemala, Argentina, Uruguay, El Salvador, Bolivia y Nicaragua. Sumándose posteriormente Chile, República Dominicana y Ecuador (p. 60).

2.8.3. Condición Jurídica del Voluntariado en Honduras

En el 2011, durante el gobierno del presidente Porfirio Lobo Sosa se creó la primera *Ley del Voluntariado de Honduras*, mediante decreto N° 177-2011. Dicha ley define al voluntariado como,

El conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, siempre que las mismas no se desenvuelvan en virtud de una relación lucrativa o retributiva y cuyo carácter sea altruista, solidario, libre y se ejecute conforme a programas o principios concretos (2011, art. 2).

Esta ley diferencia entre voluntariado y *voluntarismo*, según el documento del 2011, el voluntarismo refiere a acciones individuales, aisladas y esporádicas que tienen un impacto mínimo en la problemática que pretenden tratar, en cambio, el voluntariado refiere a acciones grupales sistemáticas, organizadas, sean estas públicas o privadas, donde se aprovechan sinérgicamente y sin ánimos de lucro, el esfuerzo de los voluntarios para el desarrollo humano de Honduras. Por lo cual, el objetivo de la ley está enfocada en este último, al voluntariado y no al *voluntarismo*, el artículo primero lo constata:

La presente ley tiene como objeto promover la expansión del ejercicio del voluntariado, facilitar la participación organizada y solidaria de los hondureños y extranjeros que deseen cooperar con el desarrollo del país, en el seno de las asociaciones son fines de lucro, corporaciones municipales, programas de filantropía empresarial y en cualquier forma de agrupación no lucrativa, así como en organismos estatales, independientemente de su nivel o carácter (2011, art. 1).

Bajo esta Ley, podría el abanico de actividades donde el voluntariado podría tener efecto, se encuentran: a) los servicios comunitarios, b) cívicos, c) educativos, d) culturales, e) artísticos, f) deportivos, g) sanitarios, h) de incidencia política o ciudadana, i) de cooperación para el desarrollo, j) de defensa del medio ambiente, k) de apoyo a la economía o a la investigación, l) de mitigación de calamidad, ll) de derechos humanos, m) de desarrollo de la vida asociativa, n) de promoción del voluntariado, o de cualquier otra de naturaleza similar tendente al bien común, siempre y cuando no se realice dentro de dichas acciones, “proselitismo político, religioso o de otra naturaleza, durante el desarrollo de sus actividades” (art. 4).

Más adelante, la ley relación al voluntariado, principios morales como a) la solidaridad, b) la libertad, c) la complementariedad, d) la gratuidad, e) la participación, f) la autonomía, g) la responsabilidad, h) la centralización, i) la aplicabilidad de las normas democráticas, por último, j) la No discriminación (art. 7).

Un aspecto determinante de la Ley fue la creación del Consejo Nacional del Voluntariado (CONAVOL), quien es la autoridad máxima en materia de voluntariado en Honduras, cuya Comité Ejecutivo será elegido bianualmente y sostenido económicamente con el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República.

La Ley del Voluntariado de Honduras fue ratificada en el 2013, durante el gobierno del mismo Porfirio Lobo, mediante acuerdo N° 009-2013-INJ, donde se esclarecen las características del voluntariado, el cual debe ser:

1. Sin fines de lucro;
2. En forma libre;
3. Sin vínculos, ni responsabilidad contractual de naturaleza laboral;
4. De carácter altruista y solidario (2013, art. 5)

Además, en dicho Acuerdo, se aprobó la creación de:

1. Reglamento de la Ley del Voluntariado.
2. Registro de las Organizaciones de Voluntariado.

3. Premio Nacional de Voluntariado (2013, art. 4).

Por último, un Plan Nacional de Voluntariado, que será el instrumento para determinar los criterios de coordinación y planificación de las actuaciones proyectadas en materia de voluntariado en el país.

Cabe destacar, para efectos de la relación voluntariado y universidad, que el artículo 21 del *Reglamento de la Ley del Voluntariado*, especifica que, tanto el Estado a través de la CONAVOL como las organizaciones de voluntariado, promoverán la actividad voluntaria en los centros educativos, desarrollando como mínimo:

- a. Campañas de información, sensibilización y promoción del voluntariado.
- b. Fomento del desarrollo de programas y proyectos de voluntariado por los centros educativos y *universitarios* en colaboración con las distintas organizaciones de voluntariado.
- c. Fomentar la plena ciudadanía de las mujeres, así como su empoderamiento y plena participación en la vida pública (2013, art. 21).

2.8.3.1. Condición Jurídica del Voluntariado en la UNAH-CU

La *extensión universitaria* en la Honduras Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) es tipificada dentro de la Ley Orgánica de la Universidad (2007), según el Capítulo II, como uno de los principios fundamentales de la UNAH, denominada aquí “Responsabilidad social universitaria”, la cual implica que,

[...] es deber de la Universidad de difundir y poner en práctica una serie de principios y valores generales y específicos en el plano personal, social y universitario, mediante la gestión, la docencia, la investigación y la extensión (Art. 3).

Desde inicios de la Reforma Universitaria, la *Responsabilidad Social de la Universidad* Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) aparece como paradigma de

desarrollo. Así lo evidencia el Plan General para la Reforma Integral del 2005, el cual expresa que,

La UNAH como institución de educación superior y rectora del nivel es responsable de reproducir en quienes integran la comunidad universitaria y el sistema de educación superior una ideología orientada a la *responsabilidad social* y tiene que entenderse a sí misma bajo el nuevo paradigma de la responsabilidad social (2005, p. 67, énfasis agregado).

En efecto, el Plan Integral colocaba como meta para el 2007, la ejecución del Programa de Voluntariado Estudiantil y Docente, el cual, según el Plan Integral, “[...] promueva y estimule la solidaridad en la comunidad universitaria, así como el desarrollo de la identidad y el sentido de pertenencia hacia la institución y hacia el país (2005, p. 57).

Este Programa de Voluntariado, según el objetivo 4 del Plan Integral fue pensado para accionar más allá de las fronteras de la UNAH-CU o del Distrito Central, puesto que fue denominado “Programa de Voluntariado Nacional Universitario” y su misión era que los estudiantes y docentes se integrasen a los trabajos en las comunidades del país.

En el Plan Prospectivo 2014-2018 denominado “Lo Esencial de la Reforma Universitaria” vuelve sobre la importancia de la Responsabilidad Social Solidaria y retoma la necesidad de constituir un Voluntariado Nacional Universitario (2014, p. 26). Sin embargo, “Lo Esencial...” constantemente refiere a un tipo específico de voluntariado, “el voluntariado cultural”, lo cual impide pensar en un Voluntariado Nacional que responda a todas las problemáticas que enfrenta el país y a las cuales, los estudiantes y docentes podrían aportar.

Dicho Plan Prospectivo menciona que, “[...] en sus objetivos estratégicos está contribuir desde prácticas éticas, de identidad y *vinculación cultural* a la expansión de *ciudadanía educativa hacia lo sociocultural*; como una forma consiente de ejercer *Responsabilidad Social Universitaria* (2014, p. 63, énfasis agregado). Además, para operacionalizar los proyectos de voluntariado, el plan Estratégico del 2014-2018 exige a la Oficina de Voluntariado informes trimestrales (p. 38).

Otro documento relevante en términos legales que menciona esta relación, extensión social/responsabilidad social y voluntariado, son las Normas académicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, publicadas en el 2015. Por ejemplo, en la Sección C: “Vinculación Universidad-Sociedad” menciona que:

La vinculación de la universidad con la sociedad se desarrollará mediante programas y proyectos que serán ejecutados por las unidades académicas en coordinación con la Dirección de Vinculación Universidad-Sociedad (DVUS). Estos podrán desarrollarse en cualquiera de las siguientes áreas: educación no formal, desarrollo local y regional, seguimiento a graduados, voluntariado, y otras áreas que demande la sociedad (UNAH, art. 32, énfasis agregado).

Más adelante, el inciso “d” del mismo artículo 32 de las Normas, especifica el ámbito de acción del voluntariado universitario, el cual se ejecutará en

[...] programas y proyectos de vinculación que se encuentren en ejecución y con visión de corto, mediano y largo plazo. La VOA E y la DVUS son las instancias de coordinación del voluntariado estudiantil con las unidades académicas respectivas (UNAH, 2015).

Es importante resaltar que, según las Normas Académicas, estos programas y proyectos deben ejecutarse en coordinación con la Dirección de Vinculación Universidad-Sociedad (DVUS). La pregunta crucial es si todas las acciones de voluntariado de la UNAH-CU pasan por el DVUS o por la Oficina de Voluntariado.

Las Normas mencionan las áreas prioritarias para realizar proyectos y programas de voluntariado:

- a. Educación no formal
- b. Desarrollo local y regional
- c. Seguimiento a graduados
- d. *Voluntariado y otras áreas que demande la sociedad* (UNAH, 2015, art. 32, énfasis agregado).

Es necesario destacar, para efectos de esta investigación que, en las mismas Normas Académicas se estipula que es un deber de todo estudiante universitario de “[...] integrarse en la vida artística, cultural, actividades deportivas, en grupos y redes de voluntarios universitarios” (UNAH, 2015, art. 264).

Y no solo del estudiante, sino del egresado y estudiantes de posgrados, puesto que, el artículo 266, menciona que “[...] los graduados, podrán tener participación en redes de cooperación académica-profesional o cultural y de voluntariado” (UNAH, 2015).

De acuerdo con la Sección III del Reglamento de Dirección de Vinculación Universidad – Sociedad (DVUS) uno de los Departamentos que funcionan en esta Dirección de la UNAH-CU es el Departamento de Servicio Social *Profesional, Voluntariado* y Gestión del Riesgo (Art. 17). Sobre este Departamento recae la regulación de todo programa y proyecto de voluntariado que la UNAH-CU ejecute.

El mismo Reglamento estipula en su artículo 20 que entre las funciones de la DVUS relacionada con el Departamento de Servicios Sociales Profesional, Voluntariado y Gestión de Riesgo:

- a. Promover y organizar el voluntariado académico de los miembros de la comunidad universitaria hacia la sociedad.
- b. Desarrollar la conciencia de voluntariado en los miembros de la comunidad universitaria, educar a dicha comunidad en la práctica del trabajo voluntario.
- c. Identificar las demandas sociales y las ofertas universitarias de voluntariado académico.
- d. Reglamentar y ordenar el trabajo voluntario académico universitario.
- e. Coordinar el voluntariado académico en la Universidad.
- f. Evaluar, sistematizar experiencias y deducir lecciones aprendidas del voluntariado académico universitario en forma permanente.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque Metodológico

Para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación, se hizo uso de un enfoque metodológico de diseño mixto —cualitativo y cuantitativo—. Puesto que, de acuerdo con Hernández y Baptista (2010), el diseño mixto incluye las características de cada uno de los dos enfoques.

Con el enfoque cuantitativo se contestaron las preguntas de investigación que requerían medición numérica, puesto que algunas de las variables e indicadores de esta investigación se orientaron a obtener información sociodemográfica y cultural cuantificable sobre el voluntariado universitario de la UNAH-CU. Y en cuanto al enfoque cualitativo, respondió a las preguntas de la investigación que no requerían medición numérica; puesto que, se utilizaron variables que generan información relacionada con las motivaciones de los voluntarios, la experiencia vivida por los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado, así como el contexto de la gestión organizacional del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH.

Se consideró que el modelo mixto permite un análisis adecuado de los resultados de la investigación, al combinar las fortalezas tanto del enfoque cuantitativo, como del enfoque cualitativo. Otra ventaja del modelo mixto es que es familiar a la mayoría de los investigadores y los resultados, al ser validados, se obtienen conclusiones bien fundamentadas. Además, según Hernández y Baptista (2010) la recolección de los datos se puede hacer en un periodo corto de tiempo. Por lo cual, el enfoque cuantitativo permite procesar la información empírica recabada a través de un cuestionario y el uso de la técnica de la encuesta. Y con el enfoque cualitativo se profundiza y da respuesta a las interrogantes y objetivos de la investigación a través de una serie de preguntas abiertas y el uso de la técnica de la entrevista.

3.2. Tipo de investigación

El presente estudio, por su naturaleza social, es una investigación No Experimental Transaccional de corte descriptivo para su aspecto cuantitativo y un estudio de casos para su aspecto cualitativo. No Experimental; puesto que, los datos como categorías de análisis y los sujetos de investigación, no sufrieron arreglos y se tomaron los datos al azar. En otras palabras, en el diseño No Experimental no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio. No se construyó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Es también, una investigación Transeccional o Transversal, puesto que, siguiendo a Hernández y Baptista (2010), se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único y su objetivo es medir la relación entre las variables en un tiempo determinado.

El aspecto cuantitativo de esta investigación es de tipo descriptivo, ya que las variables que se investigan no se manipularon deliberadamente y se observaron los fenómenos tal cual ocurran en su contexto natural. Asimismo, se trata de una investigación descriptiva, puesto que estos modelos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989, citado por Hernández, 2006). En el caso de esta investigación, se caracterizaron tanto las acciones realizadas en la gestión del voluntariado y el perfil motivacional de los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado a lo interno de la UNAH-CU. La investigación descriptiva, también denominada investigación diagnóstica, no fue más allá de la descripción de los hallazgos encontrados. Por lo cual, se caracterizó el fenómeno del voluntariado universitario de la UNAH-CU, indicando sus rasgos más peculiares y diferenciadores, a través de la relación entre dos o más variables y de esta manera, conocer los escenarios, costumbres y cualidades predominantes de la muestra poblacional estudiada.

El aspecto cualitativo de la investigación respondió a un estudio de casos, donde el caso estudiado fue el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH. Puesto que, de acuerdo con la teoría, el estudio de casos es una estrategia metodológica de investigación cualitativa

factible de ser implementada en cualquier campo de la ciencia. Es un método que, a diferencia de las metodologías cuantitativas que determinan la frecuencia de un determinado suceso a partir de una gran cantidad de observaciones, trata de comprender las causas explicativas de los sucesos captando la heterogeneidad y la variación en una población facilitando la selección deliberada de aquellos casos más relevantes (Martínez Carazo, 2006). Lo sobresaliente en el estudio de casos no es la generalización o universalización de los resultados, sino los elementos que dotan al caso de singularidad y que permiten, comprendiéndolo, proyectar los resultados a realidades similares.

El estudio de casos se ha definido como un diseño empírico que investiga un fenómeno social contemporáneo dentro del contexto de la realidad social. Estudia la particularidad y la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes, también permite comprender el significado de una experiencia. Su realización implica la selección de una muestra teórica de una población, y no de una muestra representativa desde el punto de vista estadístico (Yin, 1989).

Otros autores como Álvarez y San Fabian, 2012, mencionan características que diferencian a los estudios de casos de otros métodos de investigación:

- Realizan una descripción contextualizada del objeto de estudio. El principal valor de un estudio de caso consiste en desvelar las relaciones entre una situación particular y su contexto.
- Son estudios holísticos. El investigador ha de tratar de observar la realidad con una visión profunda y, asimismo, ha de tratar de ofrecer una visión total del fenómeno objeto de estudio, reflejando la complejidad de este.
- Reflejan la peculiaridad y la particularidad de cada realidad/situación a través de una descripción densa y fiel del fenómeno investigado.
- Son heurísticos. Los estudios de caso tratan de iluminar la comprensión del lector sobre el fenómeno social objeto de estudio.
- Su enfoque no es hipotético. Se observa, se sacan conclusiones y se informa de ellas.

- Se centran en las relaciones y las interacciones y, por tanto, exigen la participación del investigador en el devenir del caso.
- Estudian fenómenos contemporáneos analizando un aspecto de interés de estos, exigiendo al investigador una permanencia en el campo prolongada.
- Se dan procesos de negociación entre el investigador y los participantes de forma permanente

Los casos para estudiar deben satisfacer los criterios de selección establecidos previamente por el investigador, mientras que el número de casos depende de varios factores como el conocimiento del tema y la información disponible. En el presente trabajo de investigación estudió el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH. Se hizo una descripción contextualizada del Programa de voluntariado, reflejando las peculiaridades y particularidades del Programa, y así comprender las dinámicas, relaciones e interacciones que se dan dentro del Programa.

3.3. Fuentes de datos

Fuentes de datos que se usaron para el desarrollo de la investigación fueron textos, artículos, tesis y estudios en general sobre los tres conceptos clave de esta investigación: Voluntariado Universidad y Desarrollo a nivel internacional y nacional. Así como de documentos legales, políticas, reglamentos a lo interno de la UNAH-CU que refieran al voluntariado universitario y su relación con la sociedad.

3.4. Población y muestra

Para estudiar el voluntariado universitario de la UNAH-CU, la población de estudio estaba constituida por todos aquellos estudiantes que realizaron acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH reportados hasta septiembre del 2020, los cuales según el registro entregado por el Programa eran un total de 538 estudiantes.

Algunos de estos estudiantes se mantenían activos a la fecha de la aplicación del Cuestionario, otros participaron en algún momento de alguna de las acciones de voluntariado promovidas por el Programa de la VOA E, pero ya no estaban activos en el Programa e incluso habían egresado de la Universidad.

Para el cálculo de la muestra se utilizó el software Epi Info™ 7.2.4.0, del cual se extrajeron los siguientes resultados:

Ilustración 4 Resultados del cálculo de la muestra

Population survey or descriptive study
For simple random sampling, leave design effect and clusters equal to 1.

		Confidence Level	Cluster Size	Total Sample
Population size:	538	80%	139	139
Expected frequency:	50 %	90%	199	199
Acceptable Margin of Error:	5 %	95%	247	247
		97%	277	277
Design effect:	1.1	99%	327	327
		99.9%	395	395
Clusters:	1	99.99%	437	437

Fuente: Tomado del software Epi Info™ 7.2.4.0, para el cálculo de la muestra.

Tal como lo expresa la Ilustración N°4, de esta población se decidió asumir un marco muestral de 247 estudiantes que habían realizado acciones de voluntariado a través del Programa de la VOA E. Dicha muestra posee un nivel de confianza de un 95% y un margen de error de un 5%, y de esta manera, obtener resultados significativos para alcanzar los objetivos de esta investigación.

La muestra fue seleccionada a través de muestreo aleatorio simple, y así, todos los estudiantes voluntarios tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos para participar en la investigación.

3.5. La recolección de datos

3.5.1. Encuesta

La recolección de los datos de la muestra se realizó de forma virtual, se elaboró un cuestionario *ad hoc* en la aplicación de Google Drive denominado: Formulario de Google, el cual se hizo llegar, primero a través de los correos de la base de datos proporcionada por el programa de Voluntariado de la VOA E, y en un segundo momento, vía celular a través de la plataforma de WhatsApp. La recolección de los datos de la encuesta por medio de esta segunda herramienta fue mucho más exitosa que el correo, también porque el envío del mensaje de WhatsApp con el enlace de acceso a la encuesta se realizó de manera masiva a la población objeto de estudio a través de una plantilla de Excel que se incluía los nombres de las personas, sus números de teléfonos y el mensaje corto que se envió al total de los correos de la base de datos. Asimismo, para evitar que los encuestados llenaran más de una vez la encuesta, se bloqueó en el formulario de Google dicha opción. Además, para que la encuesta fuera llenada solamente por la población descrita en la base de datos, antes de comenzar a responder la encuesta se les solicitó que colocaran su correo, como medio de corroboración.

El procedimiento que debían seguir los encuestados antes de llenar el cuestionario era el siguiente: abrir el enlace de la encuesta. Leer el consentimiento informado que aparecía en primera venta del cuestionario (ver anexo 3), donde se exponía el propósito del estudio, las implicaciones que conlleva, las consideraciones éticas del manejo de la información recolectada escribir su correo y, una vez leído dicho consentimiento, el encuestado, si estaba de acuerdo o no en participar, podía marcar una de las opciones. Si marcaba “Sí, proceder a realizarla” se le habilitada la encuesta para su llenado. Si marcaba, “No, prefiero no responderla”, lo enviaba al final de la encuesta para que la enviara vacía.

Al final se obtuvo una tasa de no respuesta de 0.80%, un porcentaje considerablemente pequeño, lo cual le da mayor solidez a la investigación, puesto que algunos autores ven plausible una tasa de respuesta en la encuesta personal del 73,5%, que se reduce al 70,3% en la telefónica y al 68,2% en la postal (Hox y DeLeeuw, 1994, citado en Díaz de Rada, 2001, p. 136).

3.5.2. Entrevistas

La entrevista se aplicó a los tres funcionarios encargados del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, para su realización se contactó con la coordinación del Programa quien se encargó de confirmarnos la fecha disponible de los tres responsables de la gestión del voluntariado. Estas se realizaron a través del programa de videollamadas y reuniones virtuales: *Zoom Video*.

La entrevista se realizó de forma individual. Antes de iniciar se le explicaba al entrevistado o entrevistada el propósito de la investigación y las consideraciones éticas que se tomarían en cuenta para el manejo de la información suministrada por ellos, asimismo se le pedía autorización para grabar la sesión.

Cada entrevista se desarrolló de forma abierta y flexible los días 21, 22 y 23 de octubre del 2020, un día por entrevistado, no se presentó ninguna dificultad en su realización y cada una duró entre una hora y media (1hr 1/2) y dos horas (2hrs). Posteriormente se transcribió la información a través del mismo procesador de texto, Microsoft Word.

3.6. El Cuestionario y la Guía de la Entrevista

3.6.1. Encuesta

Se elaboró un cuestionario de tipo *ad hoc* basado en la revisión bibliográfica acerca del perfil motivacional y la gestión del voluntariado. El estudio de Ballesteros (2010) fue el

que más se acercó al objetivo ligado con el “perfil del voluntariado” y para la “gestión del voluntariado” las apreciaciones del Manual de Gestión de Voluntariado del Observatorio del Tercer Sector (2009) fueron fundamentales. Por lo cual, de ambos estudios se ha obtenido la mayoría de los ítems del cuestionario, adaptados, por supuesto, a la realidad y el contexto del voluntariado en Honduras en general y en la UNAH-CU en particular.

Las 65 preguntas resultantes (2 abiertas y 63 cerradas) fueron agrupadas en 12 dimensiones quedando de la siguiente manera:

Cuadro 5 Estructura del Cuestionario de Encuesta

GRUPO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS
CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS DEL VOLUNTARIO/A	Datos generales	1, 2, 3, 4, 9, 10, 26
	Aspectos estudiantiles	5, 6, 7, 8
	Condición del hogar	11, 12, 13,
	Ingresos	14, 15, 16, 20, 21
	Condición de la vivienda	17, 18, 19,
	Aspectos político-religiosos	22, 23, 24, 25
ANTECEDENTES COMO VOLUNTARIO	Participación en otros voluntariados	27, 28, 29, 32
	Sentimientos y motivaciones en otros voluntariados	30, 31
	Conocimiento sobre voluntariado	33, 34, 35
GESTIÓN DE LAS ACCIÓN DEL	Características como voluntario del programa de la VOAE-UNAH	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46
	Orientación inicial y formación	47, 48, 49, 50, 51, 52

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA VOAE-UNAH	Comunicación y seguimiento	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60,
	Desvinculación del programa de voluntariado de la VOAE-UNAH	61, 62
	Opinión final	63, 64, 65

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario: perfil motivacional y gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

El cuestionario se titula, *Cuestionario: perfil motivacional y gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH* (Anexo 3), y fue aplicado a los estudiantes que han realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH.

3.6.2. Entrevista

Para la obtención de información sobre la gestión del Programa del Voluntariado de la VOAE se optó por la entrevista, la cual, según Troncoso & Amaya, “[...] es una herramienta para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador” (2016, p. 330).

Dentro de las entrevistas existentes hay diversos tipos, en este estudio se empleó *la entrevista en profundidad*, la cual, según Mejía Navarrete (2002) “[...] es una entrevista personal, directa y no estructurada en la que un entrevistador hace una indagación exhaustiva para lograr que un encuestado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema” (p. 143). Por lo cual, la entrevista a profundidad cumplió con los aspectos que se buscaban priorizar en la investigación, que fuera de carácter individual, exhaustiva y libre. Individual puesto que fue una conversación únicamente entre el entrevistador y el entrevistado, exhaustiva puesto que evitó centrarse en

un solo punto, y libre, puesto que no implicó rigidez ni el contenido ni en el desarrollo de la conservación. Además, la entrevista fue de tipo *semiestructurada*, lo que implicó mayor flexibilidad puesto que las preguntas pueden adaptarse a las respuestas de los entrevistados, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Cuadro 6 Estructura de la Guía de la Entrevista

GRUPO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS
CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	1, 2, 3, 4, 5
	Estructura funcional	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
PROCEDIMIENTOS Y ÁMBITO DE ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA UNAH-CU	Fase preparatoria	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
	Captación y difusión	27, 28, 29
	Selección	30, 31, 32, 33
	Incorporación y acogida	34, 35, 36, 37, 38
	Compromiso	39, 40, 41, 42
	Organización y formación	43, 44, 45, 46
	Comunicación y seguimiento	47, 48, 49, 50
	Evaluación y reconocimiento	51, 52, 53, 54, 55, 56
	Desvinculación	57, 58
ASPECTOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	Ingresos y gastos	59, 60, 61, 62, 63, 64
RELACIONES DEL VOLUNTARIADO CON LA UNAH Y OTRAS INSTANCIAS	Convenios y acuerdos	65, 66
	Opinión final	67, 68

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario: perfil motivacional y gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

El hecho de que la entrevista siguiera un guion semiestructurado (ver anexo 2) permitió que dicho guion se fuera modificando de acuerdo con el desarrollo de cada entrevista y en función de la interacción entre el sujeto entrevistado y el investigador. Las respuestas dadas a cada pregunta se han agrupado para tener una visión de conjunto de estas.

Por último, cada una de las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento del entrevistado para su revisión y análisis del contenido.

3.7. Prueba piloto

El cuestionario fue aplicado a una población de 39 estudiantes voluntarios de Únete, un grupo de voluntarios ligado al Programa de Voluntariado de la VOAE, a través de la plataforma virtual ZOOM. Se pidió a los participantes que colaboraran respondiendo a las preguntas del cuestionario para poder determinar el tiempo requerido para el llenado, la comprensión de las preguntas, además de posibles respuestas no consideradas en la elaboración original, así como la aceptación de las preguntas y si éstas no generaban alguna incomodidad en ellos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2010).

Los estudiantes voluntarios duraron en llenar el cuestionario entre 20 y 25 minutos aproximadamente. Esta diferencia responde a que el cuestionario tenía secciones que podían ser obviadas de acuerdo con las experiencias del estudiante voluntario, por ejemplo, la sección “Antecedentes como voluntario” la cual no aplica a estudiantes que no habían tenido experiencia de voluntariado antes de conocer el Programa de voluntariado de la VOAE o la sección de “Desvinculación” cuyas preguntas no aplicaban a aquellos estudiantes que seguían activos como voluntarios del Programa.

En el transcurso de la aplicación de la prueba piloto, los estudiantes sugirieron que se cambiara el término Oficina de Voluntariado de la UNAH, puesto que se les hacía más familiar el nombre “Programa de voluntariado” y “Voluntariado de la VOAE”, por lo que se

decidió emplear el término: “Programa de voluntariado de la VOAE”. Además, por recomendación de los estudiantes se decidió dividir en dos el grupo de preguntas la sección “Trabajo en el Programa de voluntariado de la VOAE” puesto que esta es la sección más larga del cuestionario y a la hora de llenar el cuestionario vía celular, se hacía muy cansado concluirlo como un solo grupo de preguntas.

Por último, la prueba piloto evidenció la necesidad de una pregunta dicotómica antes de la sección de “Desvinculación”:

Ilustración 5 Pregunta Número 61 del Cuestionario

61. ¿En este momento se encuentra como voluntariado activo del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

Sí Ir a la pregunta 63

No Ir a la pregunta 62

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario: perfil motivacional y gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Puesto que no todos los estudiantes voluntarios se han desvinculado del Programa de voluntariado de la VOAE y al seguir activos no aplica en su caso la experiencia de la gestión en la desvinculación.

En síntesis, el proceso de construcción del cuestionario se desarrolló bajo el siguiente proceso:

1. Revisión bibliográfica y análisis de documentos acerca del voluntariado universitario.
2. Identificación de variables.
3. Construcción de un borrador de cuestionario.
4. Validación del contenido por medio del juicio de expertos.
5. Aplicación de una prueba piloto a 39 estudiantes que la base de datos del Programa de Voluntariado de la VOAE.
6. Diseño de la versión final del cuestionario.
7. Aplicación a la muestra poblacional.

3.8. Análisis de los datos

En cuanto al análisis de los datos, inicialmente se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), para obtener evidencia sobre la estructura factorial de la Encuesta sobre el perfil motivacional de los voluntarios. Esta AFE, según Piera & Carrasco (2010) es una técnica de reducción de variables a partir de un conjunto numeroso de variables, donde dichos grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí y procurando, inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros.

Previo a proceder con el análisis factorial se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett, la cual se considera adecuada si muestra Ji cuadrado alto y el valor de probabilidad menor de 0.05 (Bartlett, 1950), asimismo se aplicó el coeficiente de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente pequeñas, se consideró factible si es mayor de 0.700 y se empleó para determinar si hay correlación entre las variables del objeto de estudio y si la técnica de análisis factorial es aplicable en el caso de la presente investigación (Kaiser, 1974).

El método utilizado para la extracción de factores fue el de los Componentes Principales en el que los factores obtenidos son los autovalores de la matriz de correlaciones re-escalados (Pla, 1986), la rotación ortogonal empleada para el análisis de los componentes principales fue la del método Varimax, que simplifica los factores. Este procedimiento se realiza para minimizar tanto el número de variables que saturan alto en un factor como el número de factores necesarios para explicar una variable (F-Jardon & Martos, 2011). Se tomaron como significativos los coeficientes superiores a 0.450 en valor absoluto y se eliminaron los no significativos.

La fiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el uso de coeficientes de alfa de Cronbach, y así determinar su consistencia interna. Se tomaron como referencia los valores según George y Mallery (George & Mallery, 2003), que mencionan que el alfa de Cronbach

por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez, & Sanz Rubiales, 2011).

Todos los datos se analizaron en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales IBM® SPSS® Statistics versión 22.0. Los resultados son presentados en tablas y gráficos.

1.9. Validación del Cuestionario sobre el Perfil Motivacional y Gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH

1.9.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Se realizó una validación de constructo, para medir el constructo “gestión del voluntario” se aplicó la prueba de esfericidad de Bartlett a los ítems de escala Likert que miden: a) conocimiento, b) satisfacción con la comunicación, c) la interacción entre personas o grupos ligados al voluntariado y d) con las funciones y procesos en general, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 7 Preguntas de Escala Likert para Análisis Factorial

COMPONENTES	PREGUNTAS
P. 33 CONOCIMIENTO	¿Conoce otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional?
	¿Conoce otras instancias de la UNAH-CU que estén realizando acciones de voluntariado?
	¿Conoce la Ley Nacional del Voluntariado?
	¿Conoce el Reglamento Nacional del Voluntariado?
	¿Conoce los derechos y deberes del voluntario?
	Dentro del propio grupo de voluntarios

P. 53 COMUNICACIÓN	Entre el equipo de voluntarios y el personal remunerado
	Entre las personas voluntarias y la coordinación de voluntariado
	Entre la organización y las personas voluntarias
P. 58 RELACIÓN INTERACCIÓN	Personal remunerado del Programa de voluntariado
	Coordinador(a) del Programa de voluntariado
	Líder del grupo de voluntariado
	Compañeros voluntarios
	Personas destinatarias de la acción voluntaria
P. 60 FUNCIONES Y PROCESOS	En cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado
	Respecto a las funciones y tareas que realicé en la organización
	En cuanto al acompañamiento y asesoría que recibí del Programa de voluntariado
	Respecto a que mi opinión y aportes fueron escuchados
	En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios
	En cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado
	En cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado
	Con respecto a los materiales para realizar las actividades de voluntariado
	Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades
	En cuanto a la gestión del Programa de voluntariado
	Cumplimiento de mis expectativas como voluntario

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

De acuerdo con la Tabla N°2 la prueba de esfericidad de Bartlett mostró valor de Ji Cuadrado de 3503.562, con 300 grados de libertad, valor de probabilidad de <0.001 y coeficiente de adecuación muestra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.901. Tanto la prueba de esfericidad de Bartlett como el coeficiente KMO indican que es recomendable continuar con el proceso de extracción de los factores para el conjunto de los ítems.

Tabla 2 Análisis de KMO y prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.901

Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3503.562
	Gl	300
	Sig.	0.000

Fuente: Extraída del SPSS con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Las comunalidades encontradas oscilaron entre valores de 0.312 a 874, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 3 Comunalidades del Análisis Factorial Exploratorio

Preguntas	Inicial	Extracción
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional?]	1.000	.579
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce otras instancias de la UNAH-CU que estén realizando acciones de voluntariado?]	1.000	.312
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce la Ley Nacional del Voluntariado?]	1.000	.841
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce el Reglamento Nacional del Voluntariado?]	1.000	.861
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce los derechos y deberes del voluntario?]	1.000	.750
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	1.000	.777
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	1.000	.789
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	1.000	.874
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	1.000	.868
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Personal remunerado del Programa de voluntariado]	1.000	.692
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Coordinador(a) del Programa de voluntariado]	1.000	.717
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Líder del grupo de voluntariado]	1.000	.663
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Compañeros voluntarios]	1.000	.580
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Personas destinatarias de la acción voluntaria]	1.000	.680
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado]	1.000	.712

¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a las funciones y tareas que realicé en la organización]	1.000	.714
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto al acompañamiento y asesoría que recibí de l Programa de voluntariado]	1.000	.739
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a que mi opinión y aportes fueron escuchados]	1.000	.821
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios]	1.000	.607
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado]	1.000	.824
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado]	1.000	.851
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Con respecto a los materiales para realizar las actividades de voluntariado]	1.000	.834
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades]	1.000	.837
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a la gestión del Programa de voluntariado]	1.000	.809
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Cumplimiento de mis expectativas como voluntario]	1.000	.775

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Extraída del IBM-SPSS con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

La varianza total explicada es de 74.01% que contiene a 4 factores de los ítems del cuestionario puestos en análisis, lo que indica que estos lograron una buena asociación, ya que su valor es alto.

A continuación, se detallan los factores con sus respectivos ítems con coeficientes mayores a 0.500.

Tabla 4 Matriz de Componentes Rotados con Rotación Varimax

	Componente
--	------------

	1	2	3	4
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional?]				.749
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce otras instancias de la UNAH-CU que estén realizando acciones de voluntariado?]				.542
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce la Ley Nacional del Voluntariado?]				.906
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce el Reglamento Nacional del Voluntariado?]				.907
¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? [¿Conoce los derechos y deberes del voluntario?]				.824
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	.353		.781	
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	.320	.390	.729	
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]	.392		.808	
¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Dentro del propio grupo de voluntarios]			.845	
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Personal remunerado del Programa de voluntariado]		.769		
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Coordinador(a) del Programa de voluntariado]	.388	.703		
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Líder del grupo de voluntariado]	.483	.597		
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Compañeros voluntarios]		.676		
¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? [Personas destinatarias de la acción voluntaria]	.324	.736		
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado]	.754	.357		
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a las funciones y tareas que realicé en la organización]	.735	.388		

¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto al acompañamiento y asesoría que recibí de l Programa de voluntariado]	.758	.362		
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a que mi opinión y aportes fueron escuchados]	.769	.368	.305	
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios]	.687	.303		
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado]	.808	.321		
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado]	.854			
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Con respecto a los materiales para realizar las actividades de voluntariado]	.873			
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades]	.851			
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [En cuanto a la gestión del Programa de voluntariado]	.798		.325	
¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? [Cumplimiento de mis expectativas como voluntario]	.817			

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: Extraída del IBM-SPSS con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

La tabla N°4 incluye los factores extraídos en el análisis de componentes principales, tras la rotación Varimax, las cargas factoriales se sitúan de tal forma que identifican cada componente con cada subescala, es decir las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala de **Funciones y procesos** aparecen en el componente 1. Por su parte, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala de **Relación/interacción** aparecen en el componente 2. Y en el caso de las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala de satisfacción con la **Comunicación** aparecen en el componente 3. Por último, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala **Conocimiento** aparecen en el componente 4.

Por su parte, el alfa de Cronbach para ítems de los cuatro factores o subescalas fue de $\alpha= 0.944$.

De este modo, se demuestra que las 4 subescalas de la Encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH poseen una propiedad estadística adecuada y se puede proceder con el análisis de los resultados.

1.10. Consideraciones éticas

Desde el inicio de la investigación se solicitó autorización al Programa de Voluntariado para el desarrollo de la investigación, el uso de la información y la aplicación de los instrumentos de análisis tanto a los estudiantes voluntarios como al personal técnico encargado de la gestión del Programa.

Asimismo, los participantes fueron informados sobre los objetivos, método y beneficios del estudio, previo a la aplicación del cuestionario. Una vez el estudiante voluntario abría el enlace de acceso al cuestionario, se le solicitaba que leyera el consentimiento informado el cual fue redactado en forma clara y sencilla para facilitar su entendimiento e importancia, previo a que aceptaran participar en la investigación.

Además, no se divulgarán los nombres de las personas que brindaron información, se garantiza la confidencialidad de los datos individuales en el manejo de la información durante su análisis y publicación académica.

Los resultados finales no fueron alterados y serán utilizados para los fines que el Programa de Voluntariado de la VOAE vea convenientes para la mejora de su gestión y la dinamización del perfil motivacional de sus estudiantes voluntarios.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Aspectos sociodemográficos

La aplicación del Cuestionario sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH logró recolectar 250 cuestionarios llenados. De estos 250 participantes, el 68.4% son mujeres y el 31.6% hombres. Este resultado en la diferencia por género donde las mujeres suelen expresar un mayor interés para realizar acciones de voluntariado está sustentado por enfoques teóricos como el de Bajo Arias (2015), quién se basa en estudios como los de Chacón et al., 1998; Vaz et al., 2008 y Plataforma de

voluntariado de España, 2011. Sin embargo, según la autora, “la probabilidad de que los resultados se vean influenciados por el rol de cuidadoras que la sociedad otorga a las mujeres, es elevada” (p. 16). Todos son estudiantes universitarios que han realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOA E, cuyas características sociodemográficas se presentan en la tabla 5:

Tabla 5 Características sociodemográficas del voluntario y su núcleo familiar

SEXO	Mujer (N=171)		Hombre (N=79)		Total N=250	
	N	%	N	%	N	%
EDAD						
19 – 22	49	28.7%	24	30.4%	73	29.2%
23 – 26	93	54.4%	46	58.2%	139	55.6%
27 – 30	12	7%	8	10.1%	20	8%
31 o más	17	9.9%	1	1.3%	18	7.2%
ESTADO CIVIL						
Soltero (a)	158	92.4%	77	97.5%	235	94%
Casado (a)	8	4.7%	1	1.3%	9	3.6%
Unión libre	2	1.2%	0	0%	2	0.8%
Separado	3	1.8%	1	1.3%	4	1.6%

SEXO	Mujer (N=171)		Hombre (N=79)		Total N=250	
	N	%	N	%	N	%
JEFATURA DE HOGAR						
Madre	70	40.9%	24	30.4%	94	37.6%
Padre	76	44.4%	47	59.5%	123	49.2%
Abuelo(a)	9	5.3%	3	3.8%	12	4.8%
Tío(a)	3	1.8%	0	0.0%	3	1.2%
Hermano(a)	5	2.9%	1	1.3%	6	2.4%
Otros	8	4.7%	4	5.1%	12	4.8%
NIVEL EDUCATIVO DE LA MADRE						

Ninguno	5	2.9%	0	0%	5	2%
Primaria Incompleta	27	15.8%	6	7.6%	33	13.2%
Primaria Completa	20	11.7%	10	12.7%	30	12%
Secundaria Incompleta	23	13.5%	10	12.7%	33	13.2%
Secundaria Completa	40	23.4%	30	38%	70	28%
Universidad Incompleta	22	12.9%	13	16.5%	35	14%
Universidad Completa	34	19.9%	10	12.7%	44	17.6%
NIVEL EDUCATIVO DEL PADRE						
NS/NR	8	4.7%	4	5.1%	12	4.8%
Ninguno	8	4.7%	0	0%	8	3.2%
Primaria Incompleta	18	10.5%	8	10.1%	26	10.4%
Primaria Completa	25	14.6%	11	13.9%	36	14.4%
Secundaria Incompleta	20	11.7%	11	13.9%	31	12.4%
Secundaria Completa	33	19.3%	17	21.5%	50	20%
Universidad Incompleta	24	14%	11	13.9%	35	14%
Universidad Completa	35	20.5%	17	21.5%	52	20.8%

Tabla N° 5 (Continuación) Características sociodemográficas del voluntario y su núcleo familiar

SEXO	Mujer N=171		Hombre N=79		Total N=250	
	N	%	N	%	N	%
NÚMERO DE PERSONAS QUE VIVEN EN SU HOGAR						
Vivo sólo	6	3.5%	3	3.8%	9	3.6%
Una a dos	13	7.6%	6	7.6%	19	7.6%
Tres a cuatro	64	37.4%	20	25.3%	84	33.6%
Cinco a seis	58	33.9%	36	45.6%	94	37.6%
Siete o más	30	17.5%	14	17.7%	44	17.6%

NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN SU HOGAR						
Uno	65	38%	30	38%	95	38%
Dos	62	36.3%	29	36.7%	91	36.4%
Tres	24	14%	14	17.7%	38	15.2%
Cuatro o más	9	5.3%	5	6.3%	14	5.6%
Ninguna	11	6.4%	1	1.3%	12	4.8%
RANGO DE INGRESO FAMILIAR MENSUAL						
Menos de 9,000	62	36.3%	27	34.2%	89	35.6%
Entre 9,001 y 18,000	62	36.3%	33	41.8%	95	38%
Entre 18,001 y 27,000	22	12.9%	9	11.4%	31	12.4%
Entre 27,001 y 36,000	13	7.6%	3	3.8%	16	6.4%
Entre 36,001 y 45,000	5	2.9%	2	2.5%	7	2.8%
Más de 45,001	7	4.1%	5	6.3%	12	4.8%
DEPARTAMENTO NUCLEO FAMILIAR						
Región Occidental	5	2.9%	2	2.5%	7	2.8%
Región Noroccidental	3	1.8%	2	2.5%	5	2.0%
Región Nororiental	6	3.5%	0	0%	6	2.4%
Región Centro Occidental	7	4.1%	4	5.1%	11	4.4%
Región Centro Oriental	148	86.5%	70	88.6%	218	87.2%
Región Sur	2	1.2%	1	1.3%	3	1.2%

Tabla N° 5 (Continuación) Características sociodemográficas del voluntario y su núcleo familiar

SEXO	Mujer N=171		Hombre N=79		Total N=250	
	N	%	N	%	N	%
TIPO DE VIVIENDA DEL FAMILIAR						
Propia totalmente pagada	113	66.1%	57	72.2%	170	68.0%
Propia pagándola a plazos	18	10.5%	3	3.8%	21	8.4%
Alquilada	35	20.5%	15	19%	50	20%

Otros	5	2.9%	4	5.1%	9	3.6%
¿ADEMÁS DE ESTUDIAR, TRABAJA?						
Sí	33	19%	26	33%	59	23%
No	138	81%	53	67%	191	77%
Totales	171	100%	79	100%	250	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

4.1.1. Asuntos estudiantiles

Con respecto a los aspectos estudiantiles de los voluntarios. Tal como lo refleja la tabla N°6, las facultades que tienen mayor participación estudiantil voluntaria son: Ciencias Económicas y Administrativas (22.4%), Ingeniería (15.2%) y Ciencias sociales (14.4%) con igual porcentaje que Ciencias Médicas (14.4%).

Tabla 6 Facultad a la que se adscribe su carrera

SEXO	Mujer N=171 68.4%		Hombre N=79 31.6%		Total N=250 100%	
	N	%	N	%	N	%
FACULTAD						
Ciencias Sociales	30	17.5	6	7.6	36	14.4
Química y Farmacia	6	3.5	5	6.3	11	4.4
Odontología	3	1.8	0	0	3	1.2

Ciencias Jurídicas	15	8.8	5	6.3	20	8
Ingeniería	15	8.8	23	29.1	38	15.2
Humanidades y Artes	21	12.3	11	13.9	32	12.8
Ciencias Espaciales	1	0.6	0	0	1	0.4
Ciencias Económicas y Administrativas	43	25.1	13	16.5	56	22.4
Ciencias	12	7	5	6.3	17	6.8
Ciencias Médicas	25	14.6	11	13.9	36	14.4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

La menor participación se haya en la facultad de Ciencias espaciales (0.4%), lo cual es comprensible al ser una facultad con una población estudiantil pequeña comparada con las demás facultades de la Universidad.

Por su parte, de acuerdo con la tabla N°7 las carreras que mayor participación tienen en el Programa de voluntariado son:

Tabla 7 Carrera en la que se encuentra matriculado

SEXO	Mujer N=171 68.4%		Hombre N=79 31.6%		Total N=250 100%	
	N	%	N	%	N	%
CARRERA						
Derecho	16	9.4%	5	6.3%	21	8.4%
Psicología	15	8.8%	3	3.8%	18	7.2%
Lenguas	13	7.6%	4	5.1%	17	6.8%

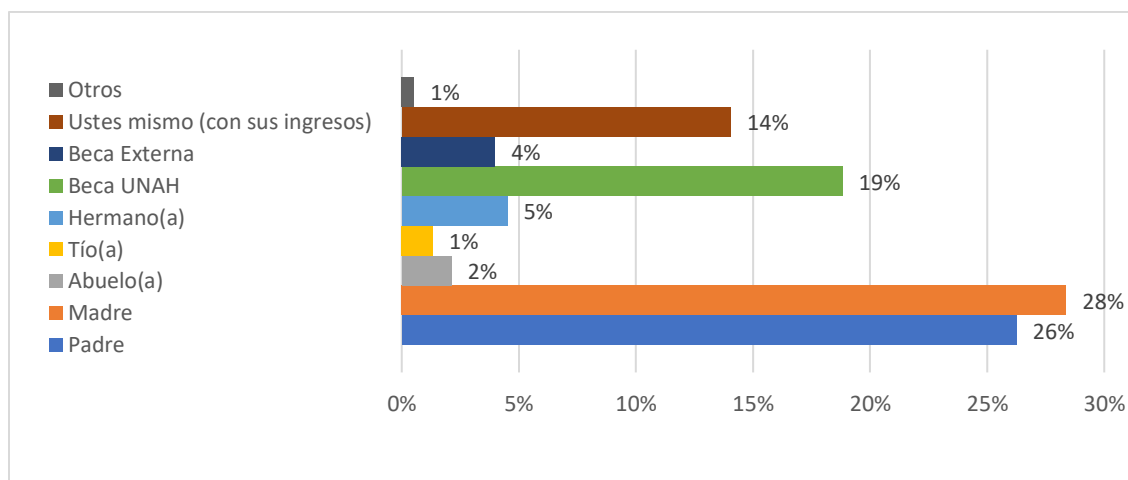
Ing. Eléctrica	4	2.3%	10	12.7%	14	5.6%
Banca y Finanzas	11	6.4%	1	1.3%	12	4.8%
Química y Farmacia	6	3.5%	5	6.3%	11	4.4%
Enfermería	10	5.8%	1	1.3%	11	4.4%
Biología	9	5.3%	2	2.5%	11	4.4%
Periodismo	8	4.7%	1	1.3%	9	3.6%
Ing. Industrial	6	3.5%	3	3.8%	9	3.6%
Ing. En Sistemas	3	1.8%	6	7.6%	9	3.6%
Medicina	8	4.7%	1	1.3%	9	3.6%
Nutrición	5	2.9%	3	3.8%	8	3.2%
Economía	6	3.5%	2	2.5%	8	3.2%
Informática Administrativa	3	1.8%	5	6.3%	8	3.2%

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Las carreras con menos representación fueron Física (0.8%), Letras (0.8%) y Química (0.8%). Además, un aspecto estudiantil interesante es que, aunque en menor porcentaje, se encontraron estudiantes voluntarios de Técnicos universitarios como el Técnico Universitario en Radio Tecnología (2.4%) y el Técnico Universitario en Microfinanzas (0.8%).

Por su parte, al consultarle a los estudiantes de quién costeara sus estudios, según el gráfico N°1 el 28% afirmaron que era su madre, seguido por un 26% que afirmó ser el padre quién pagaba sus estudios.

Gráficos 1 ¿Quién costea sus estudios?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Asimismo, un 19% afirmaron que con su beca de la UNAH lograban costear sus estudios y un 14% afirmaron pagarse ellos mismos la universidad. Al desagregar por sexo estos dos porcentajes, se evidencia que más mujeres que hombres respondieron a que con la beca de la UNAH cubrían sus gastos universitarios y al contrario, más hombres que mujeres respondieron que con sus propios ingresos cubrían sus gastos de estudio (ver tabla 8).

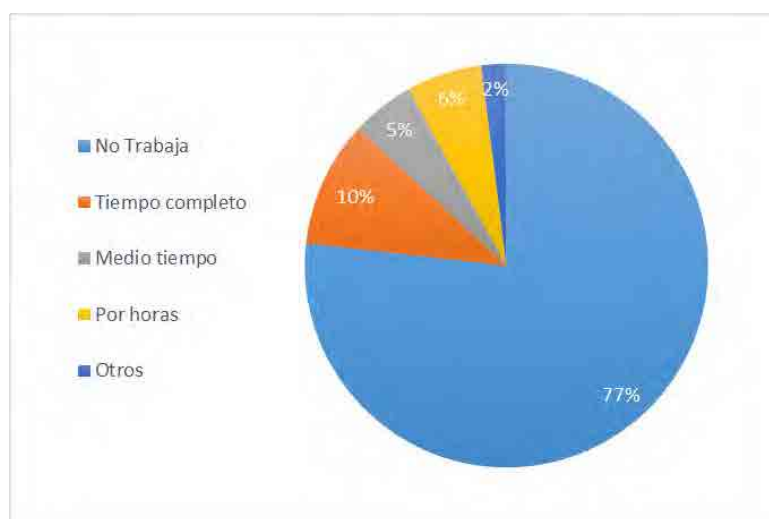
Tabla 8 ¿Quién costea sus estudios?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Padre	36	28.8	63	25.0	99	26.3
Madre	36	28.8	71	28.2	107	28.4
Abuelo(a)	2	1.6	6	2.4	8	2
Tío(a)Tío(a)	3	2.4	2	0.8	5	1.3
Hermano(a)	4	3.2	13	5.2	17	4.5
Beca UNAH	19	15.2	52	20.6	71	19
Beca externa	5	4	10	4.0	15	4.0
Usted mismo (con sus ingresos)	20	16	33	13.1	53	14
Otros	0	0	2	0.8	2	0.5
Totales	125	100	252	100	377	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

La información de la tabla N°8 se corresponde con la pregunta sociodemográfica donde se les consultaba a los estudiantes voluntarios si aparte de estudiar trabajan, para la cual, fue mayor la respuesta positiva de hombres (33%) que de mujeres (19%) (ver tabla N°5).

Gráficos 2 ¿Cuál es su jornada laboral?



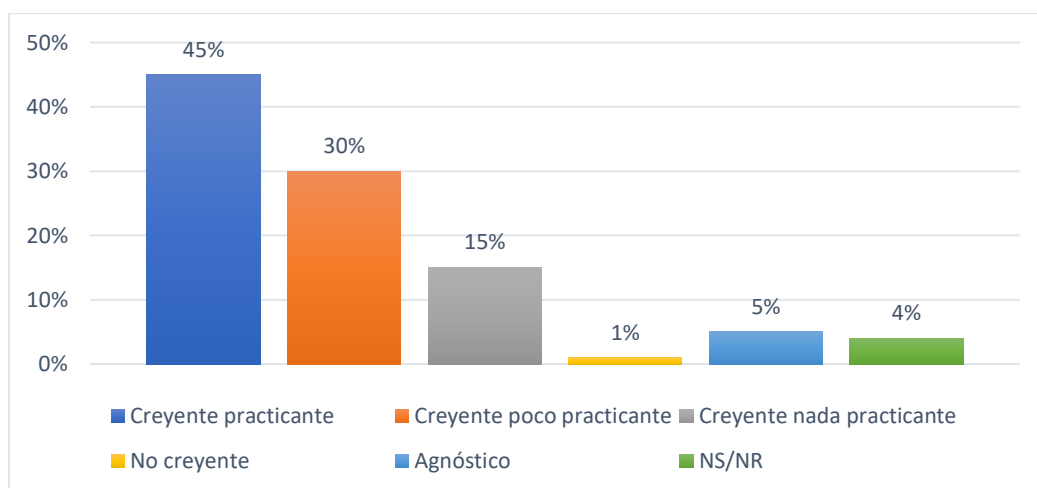
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Sin embargo, tal y como lo refleja el gráfico N°2 sigue siendo mayor el número de estudiantes voluntarios que solamente estudian (77%). Del 23% que afirmó trabajar y estudiar, un 10% trabajan a tiempo completo, el 6% tiene un trabajo por hora y un 5% trabajan a medio tiempo.

4.1.2. Asuntos político-religiosos

Al consultarles a los estudiantes voluntarios cómo se identifica religiosamente, el 45% afirmó ser creyente practicante, el 30% dijo ser creyente poco practicante, es decir, que solo participan de forma esporádica de alguna actividad o ceremonias religiosas, y un 15% creyente nada practicante. Solamente un pequeño porcentaje afirmó ser agnóstico (5%) y no creyente (1%), por su parte, el 4% prefirió no responder la pregunta (ver gráfico N°3).

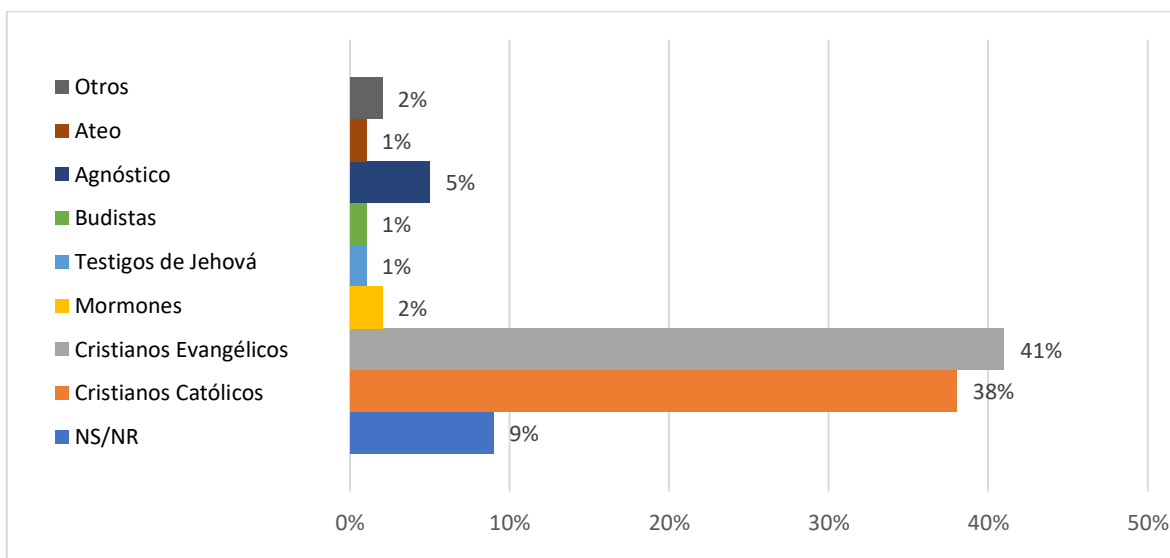
Gráficos 3 ¿Cómo se identifica religiosamente?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Además, al preguntarles si pertenecían a un grupo religioso, el 41% afirmó ser cristiano evangélico seguido de un 38% que dijo ser católico. En contraste, el 9% de los encuestados prefirió no responder la pregunta. Solamente una minoría afirmó ser ateo (5%) y agnóstico (1%). La religión mormona está representada en un 2% y los Testigos de Jehová en 1% (ver gráfico 4).

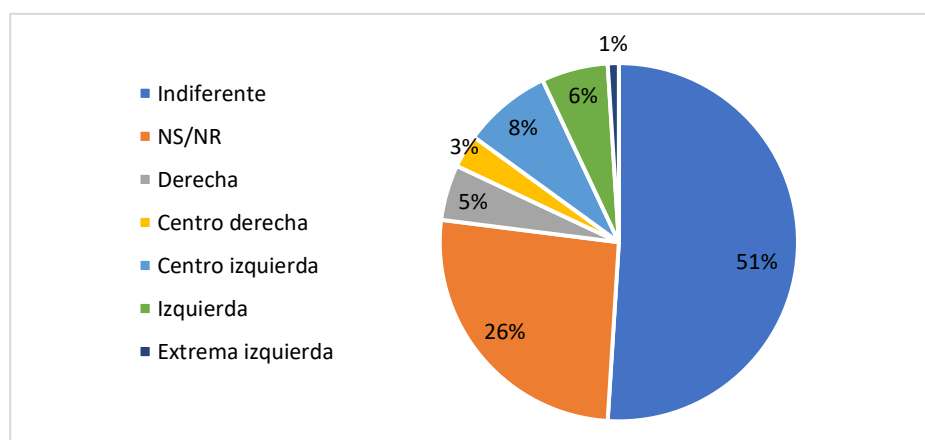
Gráficos 4 ¿A cuál de estos grupos religiosos pertenece?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por otro lado, en cuanto a su identificación política, el 51%, es decir 128 de los encuestados afirmaron ser indiferentes en cuanto a identificación política y el 26% (67 personas) prefirieron no responder a la pregunta (ver gráfico 5).

Gráficos 5 ¿Cómo se identifica políticamente?

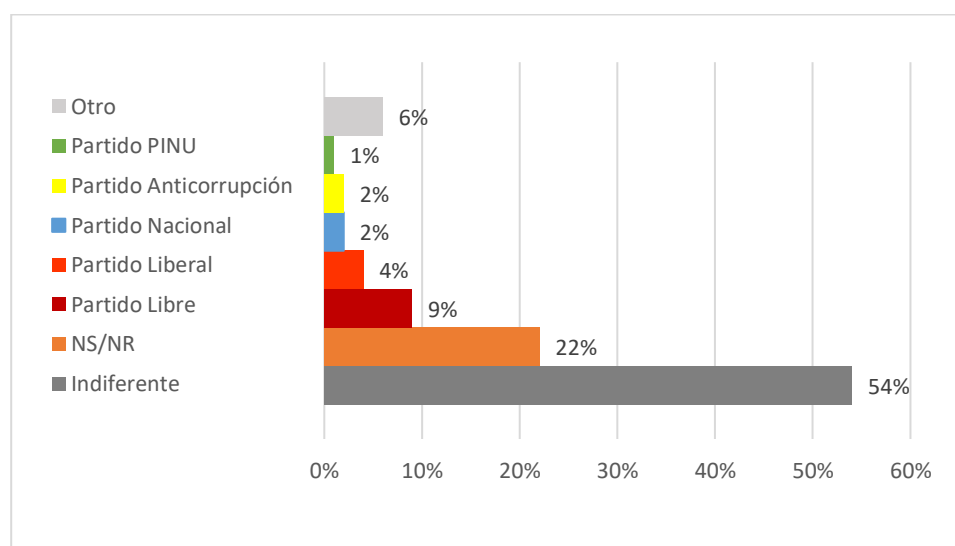


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por su parte, el 8% (20 encuestados) afirmaron ser de centro izquierda, el 6% (15 personas) de izquierda y el 5% (12 encuestados) dijo ser de derecha.

Por otro lado, consultarles el partido político con el que se siente más identificado, los resultados coinciden con los del gráfico anterior, puesto que el 54% (136 encuestados) afirmaron que les era indiferente y un 22% (55 encuestados) eligieron la opción “no sabe no responde” (NS/NR). El 9% (24 personas) afirmaron sentirse identificados con el Partido Libertad y Refundación (LIBRE), el 4% (10 personas) dijeron sentirse identificados con el Partido Liberal y el 2% (4 personas) por el Partido Nacional, además, igual porcentaje de personas respondió identificarse con el Partido Anticorrupción y solo un 1% dijo ser del Partido Innovación y Unidad Social Demócrata (PINU) (ver gráfico 6).

Gráficos 6 ¿Con cuál partido político se siente más identificado?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Los datos reflejan la poca importancia que los estudiantes voluntarios le dan a la política, así como el descrédito y la indiferencia hacia los partidos políticos del país.

Por otro lado, al preguntarles a los estudiantes voluntarios acerca de su tiempo libre y sus aficiones, el 21.1% dijo que le gustaba oír música, el 16.9 afirmó que leía en su tiempo libre y el 7.8% afirmaron que les gustaba pasear y viajar (ver tabla 9).

Tabla 9 ¿Cuáles son sus aficiones?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Oír música	46	20.4	105	21.5	151	21.1
Ver TV	15	6.7	50	10.2	65	9
Escuchar la radio	3	1.3	1	0.2	4	0.6
Ir al cine	17	7.6	31	6.3	48	6.7
Ir al teatro	4	1.8	6	1.2	10	1.4
Bailar	8	3.6	28	5.7	36	5
Leer	39	17.3	82	16.8	121	16.9
Pasear	16	7.1	40	8.2	56	7.8
Salir de compras	1	0.4	11	2.2	12	1.7
Realizar deportes	25	11.1	29	5.9	54	7.6
Viajar	14	6.2	42	8.6	56	7.8
Manualidades	3	1.3	26	5.3	29	4.1
Juegos mesa	7	3.1	6	1.2	13	1.8
Pintar/dibujar	10	4.4	16	3.3	26	3.6
Tocar un instrumento/cantar	13	5.8	12	2.5	25	3.5
Otros	4	1.8	4	0.8	8	1.1
Totales	225	100	489	100	714	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Al desagregar por género, se evidencia que es mayor el porcentaje de hombres que afirmaron realizar deportes (11.1%) en contraste con el porcentaje de las mujeres (5.9%). Por otro lado, se invierten los roles en la opción manualidades, puesto que un porcentaje mayor de mujeres (5.3%) afirmaron realizar este tipo de actividades en su tiempo libre a diferencia de los hombres que respondieron a esa opción solo en 1.3%. Por su parte, los que eligieron

la opción “Otros” respondieron que les gustaba jugar videojuegos, programar computadoras y hacer diseño web.

Estas aficiones, posicionamientos políticos y religiosos son clave para entender el perfil del estudiante que realiza voluntariado en la universidad a través de la VOAE. Conocer este perfil permite gestionar actividades recreativas ligadas a los intereses de los voluntarios. Asimismo, sus creencias religiosas y motivaciones políticas determinan las actitudes solidarias de los estudiantes.

4.2. Antecedentes como Voluntario

Para entender cómo fue el proceso de integración de los estudiantes al Programa de Voluntariado de la VOAE, es necesario evidenciar cómo surge en los estudiantes la decisión de realizar acciones de voluntariado y para ellos se deben analizar sus antecedentes como voluntarios. También, en la tabla N°10 se les consultó si alguna vez habían sido beneficiarios de algún tipo de voluntariado y así saber si el hecho de hacerse voluntario podría estar condicionado porque previamente había conocido del voluntariado o se había beneficiado de alguno.

Tabla 10 ¿Ha sido beneficiario de algún tipo de voluntariado?

Descripción	N	%
Yo he sido beneficiario	85	32.3
Un miembro de mi unidad familiar	24	9.1
Personas cercanas a mí, pero no familia	36	13.7
Nadie de mi entorno más cercano ha sido beneficiario de algún voluntariado	118	44.9
Total	263	100

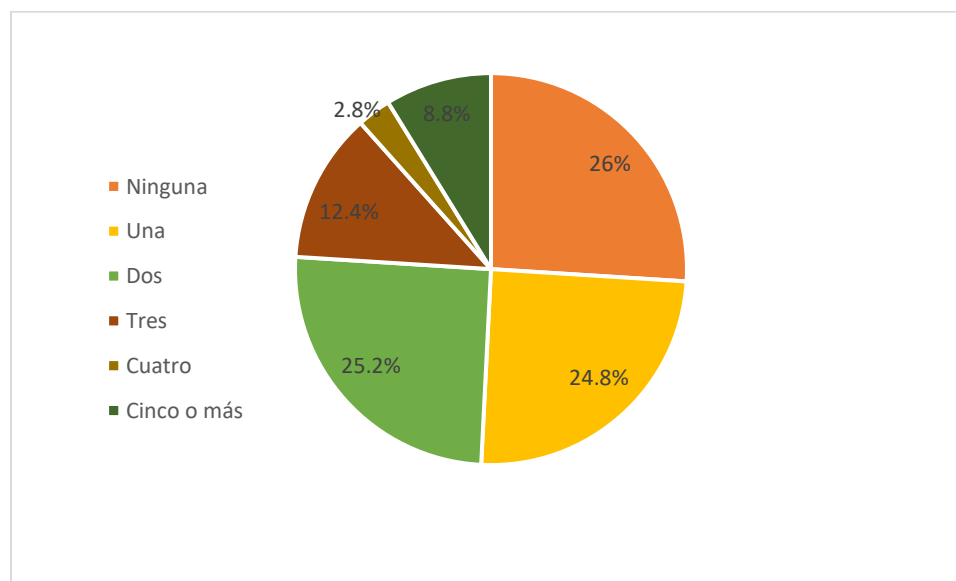
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

De acuerdo con la tabla N°10, aunque un porcentaje considerable afirmó haber sido beneficiario de un voluntariado (32.2%) e incluso un familiar (9.1%) y una persona cercana

a él (13.7%), también un número considerable de los encuestados negaron haber sido beneficiarios en algún momento de ningún tipo de voluntariado (44.9%). Por lo cual, se puede deducir que este porcentaje de estudiantes voluntarios se han acercado al voluntariado sin tener previamente un testimonio de otros o suyo propio sobre lo que significa ser beneficiado por una acción de voluntariado. En cambio, un porcentaje similar pudieron haber llegado al Programa de voluntariado de la VOAE puesto que tenían antecedentes sobre el voluntariado.

Por otro lado, al preguntar a los estudiantes en cuántas organizaciones de voluntariado han participado anteriormente, el 26% negaron haber sido parte de alguna organización de voluntariado antes de participar en el voluntariado universitario. Sin embargo, el 24.8% afirmaron haber sido parte por lo menos de una organización de voluntariado anteriormente, el 25.2% afirmó haber participado en dos, el 12.4% en tres y el 8.8% en cinco o más organizaciones de voluntariado (ver gráfico N°7).

Gráficos 7 ¿En cuántas organizaciones de voluntariado ha participado anteriormente?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Al consultarles a los estudiantes qué sentimiento les surgieron al conocer por primera vez de la existencia del voluntariado, de acuerdo con la tabla N° 12 el 19.4% afirmó que le

pareció una opción interesante, el 18% dijo haber tenido un sentimiento de esperanza y un 15.7% le pareció una opción de vida.

Al desagregar la información por sexo, un porcentaje mayor de hombres afirmó haber encontrado gente con la que compartir (16.45%), mientras que fue mayor el porcentaje de mujeres que afirmaron ya haber sido voluntarias antes (9.2%) (ver tabla N° 11).

Tabla 11 ¿Cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia de ese voluntariado?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Me pareció una opción de vida	25	17.1	42	14.9	67	15.7
Ningún sentimiento en especial	2	1.4	2	0.7	4	0.9
Sentimiento de esperanza	24	16.4	53	18.8	77	18
Necesidad de hacerme voluntario	17	11.6	40	14.2	57	13.3
Me pareció una opción interesante	26	17.8	57	20.2	83	19.4
Me produjo curiosidad	12	8.2	18	6.4	30	7.0
Encontré gente con la que compartir	24	16.4	30	10.6	54	12.6
Encontré amigos desde el primer momento	6	4.1	12	4.3	18	4.2
Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado	8	5.5	26	9.2	34	7.9
Otros	2	1.4	2	0.7	4	0.9
Totales	146	100	282	100	428	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Al consultar a los estudiantes qué les motivó a incorporarse a esas organizaciones de voluntariado, el 26.6% afirmaron que los motivó poder contribuir a mejorar la sociedad, el 17% quería dedicar parte de su tiempo libre a algo útil y el 13.7% afirmaron que se acercaron al voluntariado motivados por aprender. El porcentaje que se sintió motivado por convencimiento político fue mínimo (0.8%) lo cual se relaciona con la indiferencia política que reflejaron los estudiantes voluntarios ante la pregunta sobre su posición política y partidaria (ver tabla N°12).

Al desagregar la información por sexo, se refleja que es mayor el porcentaje de hombres que afirmaron haber sido motivados por tener experiencias nuevas (12.7%) que el

de las mujeres (10.8%). En cambio, fue mayor el número de mujeres que afirmaron que las motivó el deseo de aprender (14.2%) que el de los hombres (12.7%).

Tabla 12 ¿Qué lo motivó a incorporarse esas otras organizaciones de voluntariado?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Dedicar algún tiempo libre a algo útil	31	19.7	51	15.7	82	17.0
Poder contribuir a mejorar la sociedad	41	26.1	87	26.8	128	26.6
Por convicción religiosa de ayudar a los demás	5	3.2	9	2.8	14	2.9
Por convencimiento político/ideológico	2	1.3	2	0.6	4	0.8
Porque la idea me atraía	7	4.5	26	8.0	33	6.8
Para aprender	20	12.7	46	14.2	66	13.7
Para cumplir horas por beca	13	8.3	36	11.1	49	10.2
Me convencieron	1	0.6	1	0.3	2	0.4
Para llenar el requisito de graduación	8	5.1	11	3.4	19	3.9
Buscaba tener experiencias nuevas	20	12.7	35	10.8	55	11.4
Podía obtener experiencia profesional	7	4.5	18	5.5	25	5.2
Me permitía aumentar el número de mis amigos	2	1.3	2	0.6	4	0.8
Otros	0	0.0	1	0.3	1	0.2
Totales	157	100.0	325	100	482	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

El análisis de los sentimientos y motivaciones que llevan a una persona a hacerse voluntaria son centrales para generar un perfil motivacional de los voluntarios de la UNAH-CU. Chacón y Vecina (1999) se refieren a la existencia de dos grupos de motivaciones a la hora de ser voluntario: las motivaciones autocentradas (egoístas) o centradas en uno mismo y las heterocentradas (altruistas) o centradas en los demás (p. 34).

Por otro lado, Ballesteros (2010) considera que existen factores endógenos al voluntariado como los sentimientos, la necesidad psicológica de interrelación o la autorrealización profesional. Pero también hay razones exógenas como la experiencia previa de voluntariado, el marketing que emplean las organizaciones para publicitarse etc. (p. 95).

De acuerdo con los resultados de la investigación los sentimientos que motivaron a los estudiantes a hacerse voluntario fueron mayoritariamente autocentrados (ver tabla N° 13), puesto que las opciones como “me pareció una opción interesante”, “sentimiento de esperanza”, “me pareció una opción de vida” tuvieron mayores porcentajes que las opciones de respuesta agrupadas en los sentimientos heterocentrados. Por lo cual, los sentimientos relacionados con las relaciones sociales que se establecen en la experiencia voluntaria no fueron tan vinculantes para los estudiantes. Prevalen los sentimientos ligados a los valores y deseos intrínsecos.

Tabla 13 Distribución según tipo de sentimientos al conocer la existencia de ese voluntariado

Descripción		Total	
		N	%
Autocentradas	Me pareció una opción interesante	83	19.4
	Sentimiento de esperanza	77	18.0
	Me pareció una opción de vida	67	15.7
	Necesidad de hacerme voluntario	57	13.3
	Me produjo curiosidad	30	7.0
Heterocentradas	Encontré gente con la que compartir	54	12.6
	Encontré amigos desde el primer momento	18	4.2
Otras	Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado	34	7.9
	Ningún sentimiento en especial	4	0.9
	Otros	4	0.9
Totales		428	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En cuanto a los motivos que llevaron a los estudiantes a hacerse voluntario, destaca la motivación desinteresada de poder contribuir a mejorar la sociedad (26.6%). Sin embargo, le sigue una motivación autocentrada expresiva como lo es “dedicar algún tipo libre a algo útil” (17%) y una motivación autocentrada utilitarista: aprender (13.7%) (ver tabla 14).

Tabla 14 Distribución según motivaciones para incorporarse a otras organizaciones de voluntariado

		Total	
		N	%
Descripción			
Autocentradas (expresivas o relacionales)	Dedicar algún tiempo libre a algo útil	82	17
	Porque la idea me atraía	33	6.8
	Me permitía aumentar el número de mis amigos	4	0.8
	Me convencieron	2	0.4
Autocentradas (utilitaristas)	Para aprender	66	13.7
	Buscaba tener experiencias nuevas	55	11.4
	Para cumplir horas por beca	49	10.2
	Podía obtener experiencia profesional	25	5.2
	Para llenar el requisito de graduación	19	3.9
	Por convencimiento político/ideológico	4	0.8
Heterocentradas	Poder contribuir a mejorar la sociedad	128	26.6
	Por convicción religiosa de ayudar a los demás	14	2.9
Otras	Otros	1	0.2
Totales		482	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

De acuerdo con la tabla N°14 se evidencia que destacan las motivaciones autocentradas utilitaristas que las autocentradas expresivas e incluso que las motivaciones heterocentradas en favor de los demás. Por lo tanto, tal como lo confirman Chacón y Vecina (1999), en el voluntariado conviven las motivaciones autocentradas egoístas con las motivaciones heterocentradas altruistas (p. 38).

Tabla 15 ¿Puede decirnos de qué tipo son las otras organizaciones de voluntariado en las que ha participado?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Artístico/cultural	34	28.1	40	15.5	74	19.5
Deportivo	7	5.8	13	5.0	20	5.3
Asociación de vecinos	2	1.7	4	1.6	6	1.6
Religioso	6	5.0	29	11.2	35	9.2
Asistencia social	34	28.1	87	33.7	121	31.9
Ayuda mutua	4	3.3	21	8.1	25	6.6
Ecologista/ambiental	17	14.0	36	14.0	53	14
Política	2	1.7	2	0.8	4	1.1
Cooperación Internacional	10	8.3	16	6.2	26	6.9
Otra	5	4.1	10	3.9	15	4.0
Totales	121	100.0	258	100	379	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En la tabla N°15 se observa el tipo de organizaciones en las que los estudiantes afirmaron haber sido voluntarios anteriormente. El 31.9% afirmaron haber sido parte de una organización de Asistencia social, el 19.5% dijo haber sido parte de un voluntariado artístico/cultural, mientras que el 14% afirmó haber realizado voluntariado ambiental. El voluntariado religioso (9.2%) también aparece con un porcentaje considerable, lo que concuerda con los resultados expuestos en el gráfico de identificación religiosa (ver gráfico 3) donde se evidencia el gran porcentaje de estudiantes que afirmaron ser creyentes.

Por otro lado, entre los que respondieron que han sido parte de otro tipo de voluntariados, se encuentra el voluntariado sanitario (ver tabla N°15).

Tabla 16 ¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación?

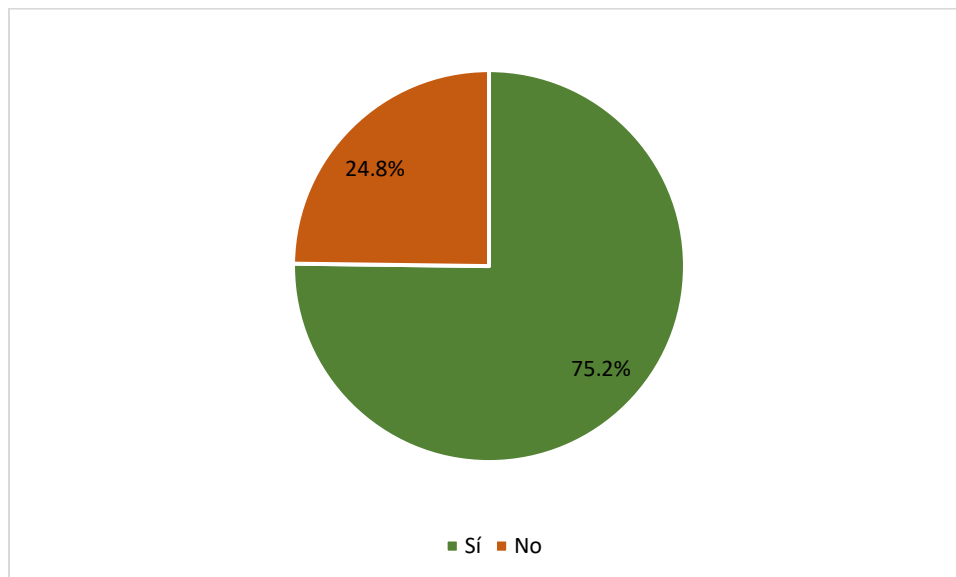
Descripción	Nada		Poco		Regular		Bastante		Mucho	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Conoce otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional?	23	9.2	89	35.6	82	32.8	38	15.2	18	7.2
¿Conoce otras instancias de la UNAH-CU que estén realizando acciones de voluntariado?	63	25.2	88	35.2	69	27.6	24	9.6	6	2.4
¿Conoce la Ley Nacional del Voluntariado?	162	64.8	43	17.2	27	10.8	11	4.4	7	2.8
¿Conoce el Reglamento Nacional del Voluntariado?	165	66	44	17.6	23	9.2	13	5.2	5	2
¿Conoce los derechos y deberes del voluntario?	131	52.4	56	22.4	26	10.4	27	10.8	10	4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Además, se les consultó a los estudiantes cuánto conocimiento tienen sobre aspectos ligados al voluntariado, la tabla N°16 refleja el poco conocimiento que tienen los voluntarios sobre organizaciones de voluntariado a nivel nacional (35.6%) y de instancias de la UNAH-CU que realizan acciones de voluntariado (35.2%). Los resultados reflejan también que los estudiantes voluntarios en un 63.8% desconocen la Ley Nacional del Voluntariado publicada en la Gaceta en diciembre del 2011, de igual manera en un 66% no conocen el Reglamento Nacional del Voluntariado publicado en junio del 2014 y en un 52.4% tampoco se saben los derechos y deberes del voluntario.

El conocer sobre la organización con la que se colabora, así como los deberes y derechos que se tienen es fundamental para generar sentido de pertenencia hacia la misma, asimismo; conocer el trabajo de otras organizaciones o instancias del voluntariado, permite crear redes de apoyo para la creación de futuros proyectos en común de mayor impacto, de ahí la importancia de la capacitación constante en estos y muchos otros temas ligados a la acción voluntaria.

Gráficos 8 ¿Sabe de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por otro lado, debido a que al realizar la prueba piloto con Únete, uno de los grupos de voluntarios que son parte del Programa de Voluntariado de la VOAE, se constató que algunos estudiantes no habían escuchado hablar del Programa de la VOAE, ya que algunos estudiantes voluntarios fueron captados y formados directamente por la coordinación de Únete, por ello fue necesario incluir la pregunta “¿Sabe de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?” y así no correr el riesgo de que los voluntarios evaluaran la gestión de la coordinación de Únete como si fuera la Coordinación del Programa.

Gracias a la Prueba piloto, incorporar esta pregunta sirvió como filtro puesto que 24.8% es decir 62 estudiantes voluntarios desconocían la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH. A estos 62 estudiantes, el cuestionario de Google los enviaba al final del cuestionario para enviar sus respuestas, por lo que no respondían las preguntas de evaluación de la gestión del voluntariado (ver gráfico N°8).

Asimismo, puesto que algunos pudieron haber conocido el Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH, pero no consideran que hayan realizado acciones con dicho Programa,

sea porque no se sienten parte del Programa de la VOAE o porque nunca conocieron a la Coordinación del Programa, se les hizo otra pregunta filtro: “¿Ha realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?”

Tabla 17 ¿Ha realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?

		N	%
Válidos	Sí	140	56.0
	No	48	19.2
	Total	188	75.2
Perdidos	Sistema	62	24.8
Total		250	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Los datos muestran otro 19.2% de estudiantes consideraban no haber hecho acciones de voluntariado a través del Programa de la VOAE. Por lo cual, 48 estudiantes se unen a los 62 anteriores que llenaban hasta ahí el cuestionario. Solamente 140 de los 250 encuestados eran aptos para evaluar la gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH (ver tabla 17).

4.3. Características del Voluntariado del Programa de la VOAE-UNAH

La tabla N°18 ofrece información del encuestado sobre el tiempo que han estado como voluntarios en el Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH. Los datos evidencian que el 37.1% de los estudiantes tienen menos de 3 meses siendo parte del Programa. Sin embargo, hay un porcentaje considerable que afirmó tener un año (12.1%), dos años (18.6%) y más de dos años (13.6%). Estos últimos por su antigüedad son los que probablemente animan a los voluntarios que recién se integran y también sirven de enlace con la Coordinación del Programa de la VOAE.

Tabla 18 ¿Cuánto tiempo ha estado como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de tres meses	22	51.2	30	30.9	52	37.1
Entre tres y seis meses	2	4.7	10	10.3	12	8.6
Entre seis y nueve meses	0	0	9	9.3	9	6.4
Entre nueve y 12 meses	2	4.7	3	3.1	5	3.6
Un año	2	4.7	15	15.5	17	12.1
Dos años	8	18.6	18	18.6	26	18.6
Más de dos años	7	16.3	12	12.4	19	13.6
Totales	43	100	97	100	140	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Además, al consultar el número de horas que dedicaban a la labor voluntaria con la VOAE, el 30.7% afirmaron solo invertir entre 1 y 2 horas semanales y un 23.6% entre 3 y 4 horas semanales. A estas cifras se unen aquellos encuestados que respondieron en un 15% que solamente participaban en acciones voluntarias puntuales (tabla 19).

Tabla 19 ¿Cuánto tiempo le dedicaba como voluntario al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entre 1 y 2 horas semanales	16	37.2	27	27.8	43	30.7
Entre 3 y 4 horas semanales	10	23.3	23	23.7	33	23.6
Entre 4 y 8 horas semanales	5	11.6	14	14.4	19	13.6
Entre 8 y 12 horas semanales	1	2.3	4	4.1	5	3.6
Entre 12 y 20 horas semanales	2	4.7	4	4.1	6	4.3
Más de 20 horas semanales	1	2.3	3	3.1	4	2.9
Sólo de forma esporádica	2	4.7	7	7.2	9	6.4
Sólo en casos puntuales	6	14	15	15.5	21	15
Totales	43	100	97	100	140	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Lo cual implica que los voluntarios no ven el Programa de Voluntariado de la VOAE como un espacio de acción permanente, sino puntual que no requiere mayor tiempo de sus jornadas. Estos datos son fundamentales a la hora de determinar el modelo de gestión de voluntariado que la VOAE quiere para los estudiantes que realizan acciones de voluntariado con ellos. Si se quiere un Programa puntual, eventual y esporádico o un Programa permanente, integral y constante.

Por otro lado, de acuerdo con la tabla N°20 los encuestados en 26.4% solamente han realizado una acción de voluntariado con el Programa y en 19.3% han realizado dos acciones de voluntariado. No obstante, existe un porcentaje considerable (el 30%) que afirmó haber realizado más de cinco acciones de voluntariado en su tiempo en el Programa de Voluntariado.

Tabla 20 De las acciones que se desarrollan a través del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, ¿en cuántas ha participado?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Una	12	27.9	25	25.8	37	26.4
Dos	9	20.9	18	18.6	27	19.3
Tres	6	14	14	14.4	20	14.3
Cuatro	4	9.3	10	10.3	14	10
Cinco o más	12	27.9	30	30.9	42	30
Total	43	100	97	100	140	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Los principales destinatarios de la labor de voluntariado que realiza la VOAE han sido la misma comunidad universitaria (26%), la comunidad en general (19.6%), niños, niñas y adolescentes (17.6%) y medio ambiente (9.5%) (ver tabla 21).

Tabla 21 Señalar a continuación cuáles fueron los principales destinatarios de su actividad como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Comunidad universitaria	29	30.5	48	23.9	77	26.0
Personas con discapacidad	5	5.3	13	6.5	18	6.1
Adultos mayores	4	4.2	9	4.5	13	4.4
Mujeres	1	1.1	2	1.0	3	1
Niños, niñas y adolescentes	13	13.7	39	19.4	52	17.6
Jóvenes	9	9.5	17	8.5	26	8.8
Grupos étnicos	1	1.1	10	5.0	11	3.7
Diversidad sexual	0	0.0	1	0.5	1	0.3
Medio ambiente	9	9.5	19	9.5	28	9.5
Comunidad en general	22	23.2	36	17.9	58	19.6
Otra	2	2.1	7	3.5	9	3
Totales	95	100	201	100	296	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

La tabla anterior muestra que los grupos con quienes menos se ha trabajado son diversidad sexual (0.3%), mujeres (1%), grupos étnicos (3.7%) y adultos mayores 4.4%.

Por otro lado, se les preguntó el tipo de servicio que habían prestado como voluntarios y el 24.7% dijeron que habían recolectado y entregado donaciones en general, un porcentaje similar, el 21.4% afirmó haber realizado animación sociocultural y entretenimiento, un 13.7% realizaron asesoramiento, el 11.1% colaboraron en eventos deportivos y un 9.6% dieron tutorías y refuerzo educativo (ver tabla 22).

Tabla 22 ¿Qué tipo de servicios prestó a los usuarios directamente como voluntario del Programa de voluntariado de la VOA E- UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Animación sociocultural y entretenimiento	22	26.8	36	19.0	58	21.4
Consulta, información, asesoramiento	12	14.6	25	13.2	37	13.7
Tutorías y refuerzo educativo	7	8.5	19	10.1	26	9.6
Colaboración en eventos deportivos	12	14.6	18	9.5	30	11.1
Recolección y entrega de donaciones en general	12	14.6	55	29.1	67	24.7
Educación y formación profesional	6	7.3	9	4.8	15	5.5
Promoción y defensa de los derechos civiles	0	0.0	2	1.1	2	0.7
Promoción de la salud	3	3.7	14	7.4	17	6.3
Protección ambiental	7	8.5	10	5.3	17	6.3
Otra	1	1.2	1	0.5	2	0.7
Totales	82	100	189	100	271	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA E-UNAH.

Como se notó en el análisis de las entrevistas, estos datos coinciden con lo expresado por la Coordinación al preguntarles el tipo de servicios que han prestado. Únete, por ejemplo, realiza recolección y entrega de donaciones, además, un buen grupo de estudiantes participaron como voluntarios tanto en el Festival Interuniversitario Centroamericano de la Cultura y Arte (FICCUA) realizado en Honduras en el 2015 y Juegos Deportivos Universitarios (JUDUCA) en el 2016. Asimismo, en las entrevistas se confirmó que hay un grupo de voluntarios que realizan tutorías y refuerzo educativo a estudiantes de sus mismas carreras.

Tabla 23 ¿Por cuál medio o medios tuvo conocimiento de la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Radio	0	0.0	0	0.0	0	0.0
TV	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Redes sociales	21	22.6	35	21.3	56	21.8
Encuentros, debates, reuniones	5	5.4	7	4.3	12	4.7
Charlas/conferencias sobre voluntariado	9	9.7	9	5.5	18	7.0
Afiches, folletos, carteles	11	11.8	12	7.3	23	8.9
Periódico	1	1.1	0	0.0	1	0.4
Administrativos/funcionarios de la UNAH-CU	13	14	13	7.9	26	10.1
Amigos	21	22.6	47	28.7	68	26.5
Compañeros de clase	7	7.5	30	18.3	37	14.4
Familia	1	1.1	4	2.4	5	1.9
Profesores	2	2.2	1	0.6	3	1.2
Internet	2	2.2	5	3.0	7	2.7
Otra	0	0.0	1	0.6	1	0.4
Totales	93	100.0	164	100	257	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Otro aspecto importante del proceso de afiliación al voluntariado es el medio por donde conocieron de la existencia del voluntariado. Al respecto, las organizaciones de voluntariado utilizan distintos medios de difusión y captación de voluntarios. En el caso de los voluntarios de la VOAE, el 26.5% afirmaron haber llegado al voluntariado gracias a amigos, mientras que el 21.8% afirmaron que se dieron cuenta del voluntariado de la VOAE a través de las redes sociales, un 14.4% llegaron por compañeros de clases y un 10.1% supieron del voluntariado por boca un funcionario de la UNAH-CU (ver tabla 23).

Las vías que menos ha empleado el Programa para la captación de sus voluntarios son los medios convencionales de comunicación: la radio (0%), la TV (0%), el periódico (0.4%).

Al respecto, el Manual de Gestión de la Fundación “La Caixa” afirma que “la captación debe ser un proceso en el que la entidad participe activamente, en lugar de limitarse

a una posición reactiva a la espera de la llegada de nuevos voluntarios” (2009, p. 58). Por lo cual, no se puede esperar que solamente de boca a boca de parte del propio voluntariado y del personal remunerado se capte a los futuros voluntarios, al contrario, es necesario que la coordinación elabore una estrategia de captación de voluntarios donde se tenga en cuenta el perfil del voluntario que se quiere recibir.

Tabla 24 ¿Cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia del Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Me pareció una opción de vida	17	18.7	27	13.1	44	14.8
Ningún sentimiento en especial	6	6.6	3	1.5	9	3.0
Sentimiento de esperanza	9	9.9	37	18	46	15.5
Necesidad de hacerme voluntario	11	12.1	29	14.1	40	13.5
Me pareció una opción interesante	22	24.2	53	25.7	75	25.3
Me produjo curiosidad	11	12.1	17	8.3	28	9.4
Encontré gente con la que compartir	6	6.6	22	10.7	28	9.4
Encontré amigos desde el primer momento	1	1.1	6	2.9	7	2.4
Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado	7	7.7	10	4.9	17	5.7
Otro	1	1.1	2	1.0	3	1.0
Totales	91	100	206	100	297	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

En la tabla N°24 se les volvió a preguntar acerca de los sentimientos que les produjeron, esta vez, conocer la existencia del Programa de voluntariado de la VOA-E, la tabla muestra que el 25.3% afirmó que le había parecido una opción interesante, el 15.5% tuvo sentimientos de esperanza, un 14.8% le pareció una opción de vida y al 13.5% sintió la necesidad de hacerse voluntario.

Al desagregar por género, la tabla muestra que en las mujeres el sentimiento de esperanza fue mayor (18% versus 9.9% en los hombres), en cambio la opción “me pareció

una opción de vida” fue mayor en los hombres (18.7% versus 13.1% en las mujeres). Ambos son sentimiento autocentrados, por lo cual, en el voluntariado de la VOAE primaron emociones relacionada con el crecimiento personal o la motivación individual que aquellas relacionadas con la ayuda a los demás.

Tabla 25 Comparativo según tipo de sentimientos al conocer la existencia de ese voluntariado

Descripción		Otro voluntariado		Voluntariado VOAE	
		N	%	N	%
Autocentradas	Me pareció una opción interesante	83	19.4	75	25.3
	Sentimiento de esperanza	77	18.0	46	15.5
	Me pareció una opción de vida	67	15.7	44	14.8
	Necesidad de hacerme voluntario	57	13.3	40	13.5
	Me produjo curiosidad	30	7.0	28	9.4
Heterocentradas	Encontré gente con la que compartir	54	12.6	28	9.4
	Encontré amigos desde el primer momento	18	4.2	7	2.4
Otras	Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado	34	7.9	17	5.7
	Ningún sentimiento en especial	4	0.9	9	3
	Otros	4	0.9	3	1
Totales		428	100	297	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En la tabla N°25 se compararon los sentimientos de los encuestados al conocer de la existencia de otro voluntariado con los sentimientos al conocer el voluntariado de la VOAE y el estudio reflejó resultados similares, en ambos casos prevalecieron los sentimientos centrados en sí mismos, como “me pareció una opción interesante” (25.3%), me produjo un sentimiento de esperanza (15.5%) y “me pareció una opción de vida” (14.8%).

Por otro lado, el porcentaje de personas que afirmaron tener sentimientos centrados en los demás fue inferior con el voluntariado de la VOAE (5.7%) que en otros voluntariados

realizados (7.9%). A esto se agregan aquellos que dijeron no haber experimentado ningún sentimiento en especial (3%) cuando supieron del voluntariado de la VOAE (ver tabla 25).

Tabla 26 ¿Qué lo motivó a incorporarse al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Dedicar algún tiempo libre a algo útil	21	19.8	33	14.3	54	16
Poder contribuir a mejorar la sociedad	22	20.8	64	27.7	86	25.5
Por convicción religiosa de ayudar a los demás	2	1.9	4	1.7	6	1.8
Por convencimiento político/ideológico	1	0.9	0	0.0	1	0.3
Para cumplir horas por beca	10	9.4	37	16	47	13.9
Para llenar el requisito de graduación	5	4.7	11	4.8	16	4.7
Podía obtener experiencia profesional	7	6.6	12	5.2	19	5.6
Para aprender	18	17.0	32	13.9	50	14.8
Porque la idea me atraía	3	2.8	18	7.8	21	6.2
Buscaba tener experiencias nuevas	12	11.3	17	7.4	29	8.6
Me convencieron	4	3.8	3	1.3	7	2.1
Me permitía aumentar el número de mis amigos	1	0.9	0	0.0	1	0.3
Otro	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Totales	106	100	231	100	337	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

También, se les preguntó a los encuestados qué los motivó a ingresar al Programa de Voluntariado de la VOAE y un 25.5% afirmó que fue el poder contribuir a mejorar la sociedad, mientras que el 16% buscaba dedicar algún tiempo libre a algo útil y un 14.8% ingresó para aprender y un 13.9% ingresó por cumplir el requisito de las horas beca (ver tabla 26).

Realizar acciones de voluntariado por requisito es contrario a la naturaleza de la acción voluntaria, la cual se realiza por libre elección y no por compromiso. Este es uno de los retos más grandes que tiene el Programa de Voluntariado, poder separar la administración

de las acciones de voluntariado de las actividades que realizan los estudiantes por cumplir con horas beca y de aquellas que realizan como requisito de graduación.

Tabla 27 Comparativo según motivaciones para incorporarse a otras organizaciones de voluntariado

Descripción		Otro voluntariado		Voluntariado VOA E	
		N	%	N	%
Autocentradas (expresivas o relacionales)	Dedicar algún tiempo libre a algo útil	82	17	54	16
	Porque la idea me atraía	33	6.8	21	6.2
	Me permitía aumentar el número de mis amigos	4	0.8	1	0.3
	Me convencieron	2	0.4	7	2.1
Autocentradas (utilitaristas)	Para aprender	66	13.7	50	14.8
	Buscaba tener experiencias nuevas	55	11.4	29	8.6
	Para cumplir horas por beca	49	10.2	47	13.9
	Podía obtener experiencia profesional	25	5.2	19	5.6
	Para llenar el requisito de graduación	19	3.9	16	4.7
	Por convencimiento político/ideológico	4	0.8	1	0.3
Heterocentradas	Poder contribuir a mejorar la sociedad	128	26.6	86	25.5
	Por convicción religiosa de ayudar a los demás	14	2.9	6	1.8
Otras	Otros	1	0.2	0	0.0
Totales		482	100	337	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA E-UNAH.

Al comparar las motivaciones que expresaron los encuestados al realizar otro voluntariado con las que dijeron tener al conocer el voluntariado de la VOA E, se muestran porcentajes similares, por ejemplo, en ambos voluntariados los encuestados dijeron haberles motivado dedicar algún tiempo libre a algo útil (17% en otro y 16% en el de la VOA E), de igual modo, la motivación heterocentrada de poder contribuir a la sociedad los impulsó en iguales porcentajes: 26.6% en otros voluntariados y 25.5% en el voluntariado de la VOA E. No obstante, fue mayor el porcentaje en el voluntariado de la VOA E de aquellos que dijeron haber sido motivados por cumplir horas beca (13.9%) que en otros voluntariados (10.2%). Lo que remarca la importancia de separar la administración de las actividades destinadas a cumplir horas beca con las actividades propiamente del voluntariado (ver tabla 27).

Tabla 28 ¿Cuáles de estos tipos de voluntariados le gustaría que se desarrollaran en el Programa de voluntariado de la VOAE- UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cultural/artístico	28	24.6	55	21.5	83	22.4
Deportivo	12	10.5	23	9.0	35	9.5
Asociación de vecinos	0	0.0	3	1.2	3	0.8
Religioso	3	2.6	8	3.1	11	3
Asistencia social	21	18.4	57	22.3	78	21.1
Ayuda mutua	6	5.3	17	6.6	23	6.2
Ecologista/ambiental	23	20.2	50	19.5	73	19.7
Política	5	4.4	2	0.8	7	1.9
Cooperación Internacional	15	13.2	41	16	56	15.1
Otros	1	0.9	0	0.0	1	0.3
Totales	114	100	256	100	370	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por último, en esta sección del cuestionario se les consultó el tipo de voluntariados que les gustaría que se desarrollaran a través de la VOAE, a un 22.4% les gustaría que se realizaran proyectos de voluntariado artístico/culturales, un 21.1% prefieren proyectos de asistencia social y un 19.7% quieren realizar a través de la VOAE, acciones ecológico-ambientales.

Al desagregar por género la tabla N°28 se evidenció que más hombres (24.6%) que mujeres (21.5%) prefieren el voluntariado cultural, en cambio, más mujeres (22.3%) que hombres (18.4%) se decantan por el voluntariado de asistencia social. Además, un porcentaje mayor de mujeres se dicen interesadas en el voluntariado de cooperación internacional (16%).

4.4. Gestión de las Acciones del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH

El Programa de Voluntariado de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles (VOAE-UNAH) es la instancia a la que le corresponde la gestión del voluntariado universitario de la UNAH-CU. En el borrador de su Manual de Gestión del Voluntariado de la VOAE, se expresa lo que se debe entender por gestión:

como todas aquellas acciones que nos permiten organizar, trabajar y vivir juntos, con regulaciones que permitan hacer viables lo que se va a emprender, hacer perennes las instituciones y habitable nuestro entorno y en especial contribuir a formar buenos ciudadanos y como un compromiso para la construcción de un mejor país (p. 1).

Asimismo, el Artículo N°32, Inciso d) de las Nuevas Normas Académicas señala que el Voluntariado universitario se ejecutara en áreas de intervención previamente establecidas por la universidad. Y estos pueden ser programas y proyectos de vinculación a corto, mediano y largo plazo. Además, que serán la VOAE y la DVUS las instancias encargadas de la coordinación del voluntariado universitario en coordinación con unidades académicas respectivas.

En esta sección del capítulo de resultados se evaluó la gestión que ha realizado el Programa de Voluntariado de la VOAE. Para tal efecto se realizaron preguntas dicotómicas, de respuesta múltiple y de escala Likert en cada uno de los momentos del ciclo de gestión del voluntariado: captación, orientación inicial, formación, seguimiento, evaluación, reconocimiento y desvinculación.

En el apartado anterior: características del voluntariado de la VOAE, se mostraron los resultados obtenidos en el primer paso del ciclo de gestión del voluntariado: la captación de los potenciales voluntarios. El siguiente paso, una vez convocados por el coordinador del Programa, se desarrolla lo que en el Manual de gestión se denomina incorporación.

De acuerdo con el Manual de gestión (2009), la fase de incorporación incluye todos aquellos procesos que se desarrollan a partir del momento en que la organización acepta a la

persona tras el proceso de selección y la persona decide definitivamente incorporarse al proyecto (p. 71). Según el Manual, las primeras percepciones del voluntario o voluntaria, el grado de adecuación del proceso de acogida establecido, marcarán de una manera u otra la posterior motivación y el recorrido de la persona en el Programa.

Para efectos de esta investigación, se dividió la fase de la incorporación en: Orientación inicial y Formación.

4.4.1. Orientación Inicial y Formación

En la encuesta se les consultó a los encuestados si recibió alguno de los siguientes tipos de orientación inicial de parte del Programa, el 85.7% de los estudiantes afirmaron haber recibido orientación en las funciones asignadas, el 86.4% dijeron que había recibido acompañamiento inicial y el 85.7% también dijo haber recibido supervisión. Sin embargo, en este proceso inicial de gestión, solo un 67.9% afirmaron haber recibido orientación en la resolución de conflictos de grupo (tabla 29).

Tabla 29 ¿Al incorporarse al equipo de voluntarios, recibió alguno de los siguientes tipos de orientación de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Orientación para realizar sus funciones en el sitio asignado como voluntario	120	85.7	20	14.3
Orientación y acompañamiento en el proceso de inicial del voluntariado	121	86.4	19	13.6
Supervisión inicial en el desarrollo de sus actividades	120	85.7	20	14.3
Orientación para resolución de conflictos entre compañeros	95	67.9	45	32.1

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

No obstante, esta parte del proceso de gestión obtuvo una buena apreciación por parte de los estudiantes voluntarios.

En la tabla N°30 se consultó a los estudiantes del Programa de Voluntariado si habían realizado alguno de los siguientes procedimientos preparatorios a iniciar sus acciones de voluntariado. Solo un 60.7% dijo que se les había pedido firmar un acuerdo de compromiso como voluntario. El 55% dijo que no se le habían leído sus deberes y derechos como voluntarios y el 62.9% negó que se le haya dado un carné o identificación como miembro del Programa de voluntariado. No obstante, el 82.1% aclaró que sí se les asignó un líder de grupo.

Tabla 30 ¿El Programa de voluntariados de la VOAE-UNAH le realizó alguna de las siguientes acciones o procedimientos antes de iniciar sus actividades como voluntario?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Se le pidió firmar un acuerdo de compromiso como voluntario	85	60.7	55	39.3
Se le leyeron sus derechos y deberes, la misión y visión de la Oficina de voluntario de la UNAH	63	45	77	55
Se le entregó un carnet o identificación de la Oficina de voluntariado de la UNAH	52	37.1	88	62.9
Se les asignó un líder de grupo a la hora de realizar las acciones de voluntariado	115	82.1	25	17.9

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Se les realizaron estas preguntas, puesto que, tal como lo expresa el Manual (2009) así como un contrato de trabajo determina por escrito la relación pactada entre el trabajador y su empresa. Del mismo modo, una carta compromiso que incluya los deberes y derechos como persona voluntaria y la entrega de un distintivo que lo acredite como parte de dicha organización formaliza la relación voluntario y Programa de voluntariado.

La formalización conlleva un compromiso implícito muy importante de la persona voluntaria con la misión y los valores de la organización, que debe ponerse de manifiesto en las actividades y los proyectos en los que colabore (p. 73).

Tabla 31 ¿Con quiénes tuvo más interacción a la hora de realizar sus actividades de voluntariado con la VOA-E-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Personal remunerado de la Oficina de voluntariado de la VOA-E-UNAH	19	19.4	32	13.9	51	15.5
Líder(es) de mi grupo de voluntariado	31	31.6	58	25.2	89	27.1
Otros voluntarios	24	24.5	65	28.3	89	27.1
Colaboradores becarios	11	11.2	41	17.8	52	15.9
Colaboradores practicantes	3	3.1	5	2.2	8	2.4
Profesores de la UNAH	3	3.1	8	3.5	11	3.4
Personas beneficiadas por la acción voluntaria	4	4.1	13	5.7	17	5.2
Familiares de personas beneficiadas	1	1.0	1	0.4	2	0.6
Comunidad local	2	2.0	5	2.2	7	2.1
Gobierno	0	0.0	1	0.4	1	0.3
Otros	0	0.0	1	0.4	1	0.3
Totales	98	100	230	100	328	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

También, se les consultó a los encuestados con quiénes habían tenido mayor interacción en sus actividades de voluntariado, el 27.1% afirmaron haber tenido más contacto con el líder del grupo de voluntariado y con otros voluntarios, mientras que el 15.9% dijeron que habían interactuado más con los becarios y el 15.5% afirmaron haber interactuado con el personal remunerado del Programa de Voluntariado de la VOA-E. Y fueron más los hombres los que afirmaron haber interactuado con el personal remunerado (19.4%) que las mujeres (13.9%). Sin embargo, fueron más las mujeres las que afirmaron haber interactuado con becarios (17.8%) que los hombres (11.2%) (ver tabla 31).

Tabla 32 ¿Recibió algún tipo de discriminación durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH?

Descripción		Sí		No	
		N	%	N	%
Por su aspecto físico	Masculino	1	2.3	42	97.7
	Femenino	3	3.1	94	96.9
Por su origen étnico	Masculino	0	0	43	100
	Femenino	0	0	97	100
Por su orientación sexual	Masculino	2	4.7	41	95.3
	Femenino	0	0	97	100
Por su identidad de género	Masculino	0	0	43	100
	Femenino	0	0	97	100
Por su religión	Masculino	3	7	40	93
	Femenino	3	3.1	94	96.9
Por discapacidad	Masculino	1	2.3	42	97.7
	Femenino	0	0	97	100
Por su condición socioeconómica	Masculino	0	0	43	100
	Femenino	2	2.1	95	97.9

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por otro lado, al consultarles si habían recibido algún tipo de discriminación, la mayoría afirmó no haber recibido ningún tipo de discriminación. Sin embargo, un 4.7% afirma haber sido discriminado por su orientación sexual. Además, los hombres en un 7% y las mujeres en un 3.1% dijeron haber sido discriminados por su religión (ver tabla 32).

Aunque se registran pocos casos de discriminación, es necesario no descuidar este tema e incluirlo en los procesos de formación e incluso, considerar la elaboración de un código de comportamiento para prevenir la discriminación y el acoso entre los voluntarios. Puesto que uno de los principios que se mencionan en el Borrador de Manual de Gestión del Voluntariado de la VOAE-UNAH es justamente el de no discriminación.

No discriminación: Se traduce a la no exclusión de la persona voluntaria o de beneficiarios de la acción por motivos de raza, sexo, edad o cualquier otra condición de tipo económico, político, étnico, cultural o social, religión, ideología u orientación sexual (p. 4).

Tabla 33 ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de los siguientes tipos de formación?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	88	62.9	52	37.1
Formación básica de lo que es y supone ser voluntario	93	66.4	47	33.6
Formación inicial en las tareas que iba a desarrollar	110	78.6	30	21.4
Formación continua sobre diversos temas que interesan en el campo del voluntariado que se realizó	86	61.4	54	38.6
Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	72	51.4	68	48.6
Formación en destrezas y habilidades para su vida profesional	68	48.6	72	51.4
Formación en valores para su vida diaria	79	56.4	61	43.6
Formación crítica para entender y analizar la realidad social del país sus problemáticas	63	45	77	55
Capacitación para trabajar con grupos de personas para la gestión de conflictos	70	50	70	50

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Con respecto a la formación, se les preguntó en la tabla N°33 si habían recibido alguno de los siguientes tipos de formación, el 62.9% dijo haber recibido formación sobre lo que es el Programa de la VOAE. No obstante, un 37.1% dijo no habersele explicado sobre la organización de voluntariado. Sin embargo, el 66.4% afirmó haber recibido formación básica sobre lo que supone ser voluntario y un 78.6% dijo haber tenido formación acerca de las tareas que iba a realizar.

Al preguntar si habían recibido formación especializada, los porcentajes se movían a la negativa, puesto que el 48.6% afirmaron no haber recibido formación especializada, el 51.4% no recibieron formación en destrezas y habilidades para su vida profesional, el 55%

de los encuestado niegan haber recibido formación crítica para entender la realidad del país (ver tabla 33).

Los porcentajes hacia la negativa después de preguntar si habían recibido formación especializada son comprensibles, puesto que el Programa de Voluntariado ha realizado acciones de voluntariado generalmente para casos puntuales. De ahí que no haya habido la necesidad de un proceso de formación continua y escalonada, de acuerdo con el nivel de compromiso que el voluntario va adquiriendo con el Programa. Esto no exime de que los voluntarios soliciten procesos de formación mejor articulados.

Tabla 34 ¿Qué tipo de formación necesita con más urgencia de parte del Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH?

Descripción	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	10	9.1	42	16.5	52	14.2
Formación básica de lo que es y supone ser voluntario	11	10	29	11.4	40	11
Formación inicial en las tareas que iba a desarrollar	8	7.3	18	7.1	26	7.1
Formación continua sobre diversos temas que interesan en el campo de nuestro voluntariado	15	13.6	38	14.9	53	14.5
Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	9	8.2	19	7.5	28	7.7
Formación en destrezas y habilidades para su vida profesional	28	25.5	34	13.3	62	17
Formación en valores para su vida diaria	8	7.3	15	5.9	23	6.3
Formación crítica para entender y analizar la realidad social del país sus problemáticas	12	10.9	31	12.2	43	11.8
Capacitación para trabajar con grupos de personas para la gestión de conflictos	9	8.2	29	11.4	38	10.4
Totales	110	100	255	100	365	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Al consultar a los estudiantes qué tipo de formación necesitan con más urgencia, el 17% afirma que requiere del Programa de voluntariado formación en destrezas y habilidades

para su vida profesional, el 14.5% afirma que necesita formación continua sobre diversos temas que interesan en el campo de nuestro voluntariado y un 14.2% requiere formación sobre la organización a la que pertenecen y donde hacen voluntariado.

Al desagregar por género, es mayor el porcentaje de hombres (25.5%) que afirman necesitar formación en destrezas y habilidades para su vida profesional que las mujeres (13.3%). En cambio, el mayor el porcentaje de mujeres (16.5%) que requiere formación sobre la organización a la que pertenecen y donde hacen voluntariado que el de los hombres (9.1%) (ver tabla 34).

De acuerdo con el Manual (2009) la formación para el voluntariado es como método de crecimiento, reconocimiento y motivación. “La formación es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias en las organizaciones y para que todas ellas puedan desarrollar sus responsabilidades adecuadamente” (p. 104).

En el borrador de Manual de gestión de la VOA, la formación es uno de los requerimientos que se les hace a las Unidad Académica, Administrativa u organización que desarrolle continuamente o demande temporalmente participación de Voluntarios/as:

f. Establecer los sistemas internos de información, orientación y formación adecuada para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios (p. 8).

4.4.2. Comunicación y Seguimiento

La comunicación es uno de los aspectos más importantes del desarrollo de las acciones de voluntariado. Gracias a una buena comunicación se logra canalizar eficazmente la participación de los voluntarios en el Programa.

Para efectos de la investigación, se les preguntó a los estudiantes qué tan satisfechos estaban con la comunicación durante su última acción de voluntariado. Los hombres dijeron estar 37.2% bastante satisfechos con la comunicación dentro del propio grupo de voluntarios,

en cambio las mujeres afirmaron estar regularmente satisfechas en un 36.1%. Tanto los hombres y las mujeres afirmaron estar regularmente satisfechos con la comunicación entre ellos y el personal remunerado en un 37.2% y 34% respectivamente. No obstante, se sentían bastante satisfechos con la coordinación del voluntariado: 39.5 y 37.1%.

En cuanto a la comunicación entre la organización en general con los voluntarios, las mujeres afirmaron que se sentían regularmente satisfechas en un 30.9%, mientras que los hombres estaban bastante satisfechos (44.2%).

Tabla 35 ¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH?

Descripción		Nada		Poco		Regular		Bastante		Mucho	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dentro del propio grupo de voluntarios	Masculino	1	2.3	4	9.3	10	23.3	16	37.2	12	27.9
	Femenino	1	1	10	10.3	35	36.1	33	34	18	18.6
Entre el equipo de voluntarios y el personal remunerado	Masculino	1	2.3	4	9.3	16	37.2	12	27.9	10	23.3
	Femenino	6	6.2	18	18.6	33	34	24	24.7	16	16.5
Entre los voluntarios y coordinación del voluntariado	Masculino	1	2.3	1	2.3	10	23.3	17	39.5	14	32.6
	Femenino	4	4.1	15	15.5	23	23.7	36	37.1	19	19.6
Entre la organización y los voluntarios	Masculino	1	2.3	2	4.7	8	18.6	19	44.2	13	30.2
	Femenino	2	2.1	13	13.4	30	30.9	34	35.1	18	18.6

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

De acuerdo con el Manual de la Fundación La Caixa, “la comunicación fluida y regular es clave para garantizar el éxito de la acción voluntaria en el marco de la organización” (2009, p. 114). El Manual propone entre los posibles mecanismos de comunicación con el voluntariado: a) Página web, b) Boletines internos (dirigidos exclusivamente al voluntariado o a todo el equipo), c) Boletines externos (por ejemplo, una revista de la organización), d) Reuniones periódicas o encuentros específicos con las personas responsables de la actividad, con la persona responsable del voluntariado o con todo el equipo d) Envío de información a través de correo electrónico, e) Pizarra informativa en un espacio

físico de la entidad, f) intranet dirigida al voluntariado o al equipo en general y g) Encuentros informales (celebraciones, etc.).

Tabla 36 ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de estos tipos de seguimiento y asesoría durante su última acción voluntaria?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Apoyo y motivación para continuar las acciones	84	60	56	40
Orientación para realizar las acciones	95	67.9	45	32.1
Acompañamiento para resolver algún conflicto o problema	74	52.9	66	47.1
Elogio o felicitación en algún momento del trabajo realizado	93	66.4	47	33.6

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En la tabla N°36 se les preguntó a los encuestados si habían recibido alguno de los siguientes tipos de seguimientos y asesorías. El 67.9% afirmó haber recibido orientación para realizar sus acciones, mientras que el 60% dijo haber recibido apoyo y motivación para continuar. Solo en un 52.9% afirmaron haber recibido acompañamiento en la resolución de un conflicto, en cambio el 66.4% dijo haber recibido un elogio o felicitación en algún momento de su acción voluntaria.

Tabla 37 ¿En su paso por el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, participó en actividades con alguno de los siguientes actores que se relacionan con el voluntariado?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%

En actividades con las personas beneficiarias de su acción de voluntariado	107	76	33	23.6
En actividades recreativas con los demás voluntarios del Programa	95	68	45	32.1
En actividades con el equipo remunerado del Programa de voluntariado	70	50	70	50
En actividades con la Coordinación del Programa de Voluntariado	83	59	57	40.7

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Con respecto a la participación entre actores del Programa de voluntariado de la VOAE, los encuestados en un 76% afirmaron haber realizado actividades con las personas beneficiarias del voluntariado y un 68% afirmó haber estado en actividades recreativas con los demás voluntarios. Sin embargo, el 50% negó haber estado en actividades con el personal remunerado del Programa de Voluntariado, asimismo, en un 40.7% los encuestados negaron haber participado en actividades con la Coordinación del Programa (ver tabla 37).

Según el Manual, la participación es un proceso de implicación y compromiso con la organización (2009), su gestión oportuna contribuye a la motivación de las personas voluntarias, enriquece las actividades y el proyecto, ayuda a innovar, legitima las acciones que se desarrollan entre otros aspectos.

Algunos consejos para fomentar la participación:

1. Conocer las capacidades, las motivaciones y las limitaciones de cada persona voluntaria y aprovechar al máximo las competencias de cada uno.
2. Flexibilizar y diversificar las formas de participación en la entidad.
3. Delegar las responsabilidades y las tareas, trabajar en equipo, fortalecer la relación y la cohesión entre las personas de la organización.
4. Trabajar el sentimiento de pertenencia a la organización.

5. Incentivar la participación con actos y encuentros específicos. Por ejemplo, realizar encuentros conjuntos de los diferentes colectivos de la entidad y celebrar un encuentro anual con una vertiente lúdica.
6. Hacer un análisis sobre las aportaciones de las personas que participan en la entidad y su grado de implicación.
7. Destacar los beneficios y las satisfacciones de la participación.
8. Redactar un manual de gestión que sistematice todos los procedimientos que se realizan actualmente con relación a la participación.
9. Utilizar Internet y las TIC (actualizar la página web con las próximas actividades de la entidad, organizar un foro vía web, etc.) (2009, p. 121).

Tabla 38 ¿Cuál de los siguientes procedimientos le realizó el Programa de voluntariado de la VOA-E-UNAH al finalizar sus acciones voluntarias?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Evaluación o retroalimentación de su acción voluntaria	73	52	67	48
Entrevista individual o grupal para analizar el trabajo realizado	49	35	91	65
Crítica constructiva al final de su labor	67	48	73	52

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOA-E-UNAH.

Con respecto a los procedimientos de cierre de acciones de voluntariado, al consultar a los estudiantes si habían recibido retroalimentación por su acción realizada, contestaron que sí en un 52% y que no en un 48%. Al preguntarles si tuvieron una entrevista al final para analizar el trabajo realizado, los encuestados negaron en un 65% haberla tenido y solo un 35% dijo haber sido entrevistados para analizar su acción de voluntariado.

Por otro lado, en un 52% negaron haber recibido críticas constructivas sobre su labor de voluntariado (ver tabla 38).

Tabla 39 ¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?

Descripción	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Personal remunerado del Programa de voluntariado	8	5.7	7	5	57	40.7	40	28.6	28	20
Coordinador(a) del Programa de voluntariado	5	3.6	7	5	43	30.7	44	31.4	41	29.3
Líder del grupo de voluntariado	1	0.7	6	4.3	37	26.4	46	32.9	50	35.7
Compañeros voluntarios	0	0	2	1.4	36	25.7	48	34.3	54	38.6
Personas destinatarias de la acción voluntaria	1	0.7	2	1.4	34	24.3	52	37.1	51	36.4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En la tabla N°39 se les consultó a los voluntarios que cómo califican su relación con algunas instancias del Programa de la VOAE. En un 40.7% afirmaron estar regularmente satisfechos con el personal remunerado del Programa y el un 31.4% dijeron que su relación con el Coordinador(a) del Programa fue buena.

No obstante, en un 35.7% expresaron haber tenido muy buena relación con el líder del grupo, 38.6% con sus compañeros voluntarios y 36.4% con las personas beneficiarias del Programa de voluntariado.

En la tabla N°40 se les preguntó qué tipo de distinciones o reconocimientos habían recibido de parte del Programa. En un 28.9% afirmaron haber recibido carné o camisa distintiva y muestras de felicitación en algún momento de su acción voluntaria. También, en un 17.1% afirmaron haber recibido diploma, sin embargo, ese mismo porcentaje negó haber recibido algún tipo de reconocimiento o distinción. Solo el 7.5% afirmó haber estado en una ceremonia de reconocimiento público por su labor realizada.

Tabla 40 ¿Cuáles de las siguientes distinciones o reconocimientos recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH en el transcurso o al finalizar su última acción voluntaria?

Descripción	Total	
	N	%
Se le entregó carnet o camisa distintiva para uso en su labor voluntaria	66	28.9
Recibió muestras de felicitaciones en algún momento de su acción voluntaria	66	28.9
Recibió diploma de participación al final del voluntariado	39	17.1
Hubo algún acto de reconocimiento público por su voluntariado realizado	17	7.5
Ninguna	39	17.1
Otros	1	0.4
Totales	228	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En la tabla N°41 se les consultó el grado de satisfacción con ciertos aspectos de la gestión del Programa de voluntariado. Tal y como se muestra, el grado de satisfacción oscila entre aquellos que dicen estar regularmente satisfechos a aquellos que dicen estar bastante satisfechos de acuerdo con la pregunta sobre gestión realizada. Por ejemplo, en cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado, los encuestados contestaron en un 35.7% que están bastante satisfechos. Sin embargo, en cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado, contestaron estar regularmente satisfechos en un 37.1%.

También, en cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado dijeron estar regularmente satisfechos en un 33.6%, pero respecto a las funciones y tareas que realizaron en la organización afirman estar bastante satisfechos en un 35%.

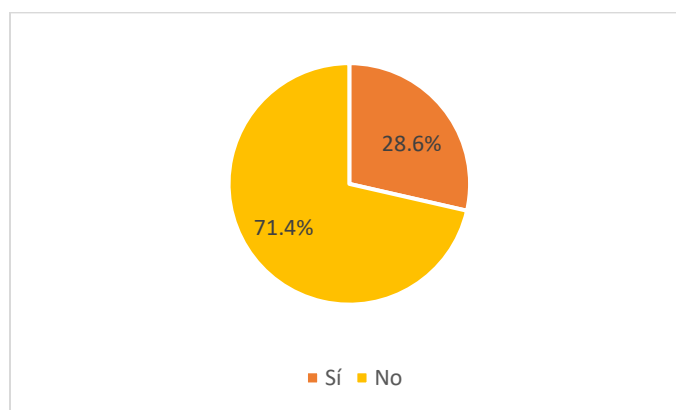
Tabla 41 ¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones?

Descripción	Nada		Poca		Regular		Bastante		Mucha	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
En cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado	4	2.9	13	9.3	47	33.6	43	30.7	33	23.6
Respecto a las funciones y tareas que realicé en la organización	3	2.1	16	11.4	36	25.7	49	35	36	25.7
En cuanto al acompañamiento y asesoría que recibí del Programa de voluntariado	5	3.6	16	11.4	49	35	42	30	28	20
Respecto a que mi opinión y aportes fueron escuchados	5	3.6	16	11.4	46	32.9	45	32.1	28	20
En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios	1	0.7	7	5	47	33.6	48	34.3	37	26.4
En cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado	3	2.1	11	7.9	52	37.1	40	28.6	34	24.3
En cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado	1	0.7	17	12.1	38	27.1	50	35.7	34	24.3
Con respecto a los materiales para realizar las actividades de voluntariado	3	2.1	15	10.7	45	32.1	40	28.6	37	26.4
Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades	5	3.6	14	10	37	26.4	51	36.4	33	23.6
En cuanto a la gestión del Programa de voluntariado	4	2.9	16	11.4	42	30	49	35	29	20.7
Cumplimiento de mis expectativas como voluntario	3	2.1	12	8.6	39	27.9	51	36.4	35	25

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Para efectos de analizar la última fase del ciclo de gestión, se les preguntó a los estudiantes si seguían activos como voluntarios del Programa de la VOAE-UNAH. El 71.4% dijeron no estar activos realizando acciones de voluntariado en el momento en que se aplicó la encuesta. Solo un 28.6% dijo mantenerse realizando acciones de voluntariado para el Programa de la VOAE (gráfico 9).

Gráficos 9 ¿En este momento se encuentra como voluntariado activo del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

A los estudiantes que dijeron no estar activos en el Programa se les consultó si se le había realizado alguno de los siguientes procedimientos tras desvincularse del voluntariado:

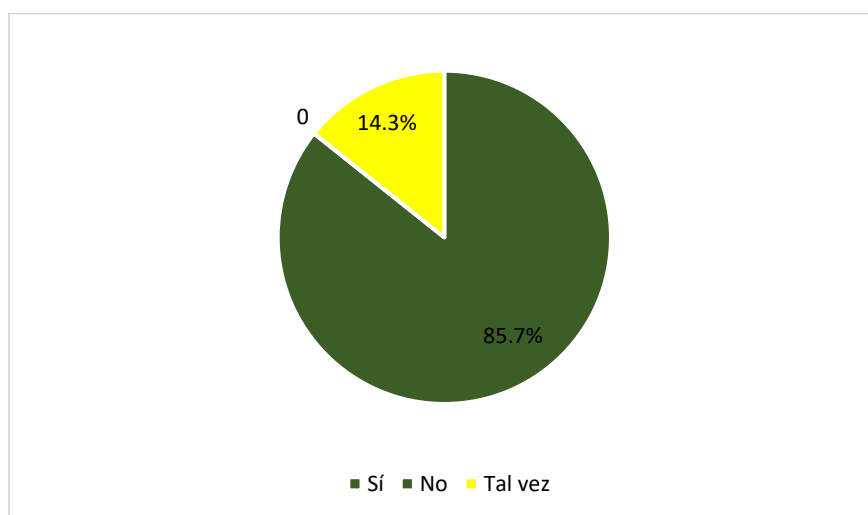
Tabla 42 ¿Cuáles de los siguientes procedimientos realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH previo a desvincularse de ella?

Descripción	Sí		No	
	N	%	N	%
Entrevista con el coordinador antes de finalizar su proceso de voluntariado	16	15.8	85	84.2
Si salió del proyecto a medio proceso, ¿se les preguntaron las razones por las que terminaba su proceso de voluntariado?	17	16.8	84	83.2
¿Le dejaron las puertas abiertas para una futura participación de voluntariado?	71	70.3	30	29.7
¿Lo han llamado a participar en otros eventos de voluntariado desde la primera vez que participó como voluntario?	19	18.8	82	81.2

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

En un 84.2% negaron haber tenido una entrevista con la Coordinación del Programa al finalizar su proceso de voluntariado. Por otro lado, en un 70.3% los estudiantes contestaron que les dejaron las puertas para realizar otras acciones de voluntariado, pero en un 81.2% dijeron no haber sido llamados hasta la fecha a participar en otros eventos de voluntariado (ver tabla 42).

Gráficos 10 ¿Volvería a realizar acciones de voluntariado con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta sobre el perfil motivacional y la gestión del voluntariado universitario de la VOAE-UNAH.

Por último, en el gráfico 10 se les preguntó a los encuestados si volverían a realizar acciones de voluntariado con el Programa de la VOAE-UNAH y el 85.7% afirmaron que sí volverían y un 14.3% respondió que quizá volverían.

4.5. Resultados del Análisis de las Entrevistas

Se realizaron tres entrevistas a los funcionarios que trabajan directamente con el Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH, la entrevista A duró 41 minutos, la entrevista B tuvo una duración de dos horas y medias, la diferencia en la duración responde al nivel de profundidad o concreción con que cada uno de los entrevistados respondió a las 68 preguntas que contenía el formato de entrevista, también, por ser el componente de gestión del voluntariado uno de los objetivos específicos de esta investigación, dos de los apartados más largos de la guía de entrevista relacionados con los procesos y procedimientos y el ciclo de gestión (ver anexo 2), se esperaba que fueran explicados a mayor profundidad por dos de los tres entrevistados.

Las tres entrevistas fueron sistematizadas en los 4 cuadros: el primero se expone la información expresada por los entrevistados sobre la caracterización del Programa de la VOAE-UNAH, el segundo, sistematiza los procesos y procedimientos que realiza el Programa, el tercer cuadro explica el ciclo de gestión y las fases que los entrevistados han desarrollado en el Programa de la VOAE, así como las que faltan por implementar. Por último, el cuarto cuadro presenta aspectos presupuestarios, financieros y legales (sobre acuerdos y convenios) que los entrevistados, de acuerdo con su conocimiento y experiencia laboral, expusieron con respecto al voluntariado de la UNAH.

4.5.1. Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH: Características

4.5.1.1. Origen institucional

Tanto el entrevistado A, como el B, concuerdan en afirmar que el Programa de Voluntariado de la VOAE es producto de la Reforma Universitaria del 2005, sin embargo, hasta el 2013 se contrató personal para que atendiera las actividades propias del voluntariado y se separaran las acciones que realizan los estudiantes por horas beca.

Cuadro 8 Comparativo de Entrevistas: Características del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH

Rubros	Entrevista A	Entrevista B	Entrevista C
ORIGEN	El Programa de Voluntariado está adscrito al Área de Desarrollo Humano de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles a partir del 2005 cuando se hace el proceso de reforma universitaria. Hay una estructura aprobada por la comisión de transición en el año 2008, pero muy relacionada con el tema de becas en sus inicios. En el 2013 se contrató el primer personal responsable de la gestión del voluntariado.	En la documentación la estructura oficial del Programa de Voluntariado está en el marco del Área de Desarrollo Humano. Se viene a operacionalizar y darle forma a nivel institucional en el año 2013 con el ingreso de la actual coordinadora. Antes estaba relacionada con las actividades que hacen los becarios, porque el fuerte del Área de Desarrollo Humano siempre ha sido becas, el programa de Programa de Atención y Estímulos Educativos (PASE).	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	La Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE) es el órgano que cobija, luego entra el Área de Desarrollo Humano y después el Programa de Voluntariado.	El Área de Desarrollo Humano dentro de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantes. A nivel superior Rectoría y Consejos Universitario.	"En la Vicerrectoría de Orientación Asuntos Estudiantiles están 4 diferentes Áreas, una de esas áreas el Área de Desarrollo Humano de ahí se desprenden algunos programas, dentro de ellos está el Programa de Voluntariado"
FUNCIONES	"Por la necesidad institucional se ha atendido otro tipo de estudiantes a parte de los voluntarios. Pero, en agosto 2020 se hizo la separación de horas becas para dedicarse a la política de voluntariado y acciones de la VOAE"	"Las carreras gestionan espacio en la VOAE para que lo estudiantes vengan a hacer su práctica profesional, pero es una gestión especial, no es un constante y algo determinado.	"Hasta septiembre se atendían becarios y estudiantes próximos a graduarse qué es lo que nosotros llamamos estudiantes en cumplimiento del artículo 140." "De hecho el control de las horas de becario la Universidad empieza impulsarlo de manera obligatoria hasta hace un año más o menos".
MODELO DE GESTIÓN	La gestión está solo en manos del personal funcionario, hay grupos (de estudiantes) que se dedican al voluntariado, pero siguen la normativa que el personal remunerado les establece. El personal remunerado son dos personas que laboran de forma permanente, su labor depende de la carga laboral que tenga en otros aspectos de la vida administrativa-interna de la U.	"Hay dos encargados en materia de personal responsable de acciones o en gestión de actividades de voluntariado y luego hay colaboración con estudiantes que trabajan en un proyecto institucional(...) pero a nivel de ser encargados directos solo los dos responsables".	De forma remunerada para el Programa de Voluntariado en teoría dos personas, hemos empezado hace menos de un mes de manera exclusiva dentro del Programa. Del jefe del Área de Desarrollo Humano depende el Programa de Voluntariado y el Programa de Estímulos Educativos donde está becas y reconocimiento a la excelencia académica.
FIGURA JURÍDICA	Es la de un programa desde el 2005.		Está como Programa y dentro de su marco de acción legal está la propuesta de manual de procedimientos de voluntariado universitario.

OTROS CENTROS REGIONALES	"Se han realizado actividades con otros funcionarios de otros Centros Regionales, sin embargo, es una deuda pendiente un trabajo coordinado con todos los Centros a nivel nacional. Ellos también tienen la concepción del voluntariado como horas becas."	"No en todos los Centros están todos los servicios que se ofrecen en la VOA E de la Ciudad Universitaria". "Incluso para los Programas que son más fuertes no hay personal directo asignado, entonces como que voluntariado queda allá en lo último, porque prácticamente se le van todas las actividades ya establecidas y planificadas como el proceso de becas, de salud".	"Se han realizado acciones con otros centros regionales, pero no responden a una planificación conjunta sino a acciones aisladas esporádicas." Se envió el borrador del Manual de Procesos y Procedimientos a instancias de VOA E de cada Centro Regional para que hicieran sus observaciones, se espera que sea un Manual de procedimientos de voluntariado a nivel nacional.
TIPOS DE ACCIONES REALIZADAS	"Cuando yo entré había bastante trabajo en medio ambiente, salud y proyección social, ahorita se fue plegando al voluntariado artístico cultural y se han ido perdiendo algunas acciones muy buenas en medio ambiente y salud que estamos queriendo retomar".	"Al inicio cuando en los papeles el Programa de Voluntariado aparece sólo con las funciones de acciones en tutorías." "El fuerte de todos estos años ha sido proyectos institucionales específicos, temporales y lo que es tutorías y la parte de proyección social con el voluntariado de Únete." Proyectos deportivos, culturales a nivel macro como el FICCUA en el 2015 y los JUDUCA en el 2016 que, por ser sede, movilizó a muchos voluntarios para los días que duraron ambos eventos.	El grupo de Únete ha algo más, tiene un componente muy fuerte a todo lo que es apoyo a la niñez en el sector educativo. Hacen recolecta de útiles escolares y víveres y las entregan en una comunidad previamente identificada en distintas zonas del país.
ACTORES	Las acciones de voluntariado buscan el bien común de los voluntarios y terceros. "Algunas actividades muy puntuales como la jornada de limpieza institucional están buscando a reducir el tema del dengue en el Campus."	Los beneficiarios son los mismos estudiantes universitarios, dentro de la UNAH, con excepción de las acciones de Únete que buscan el beneficio de terceros.	El beneficio de la comunidad en general, especialmente niñez y zonas empobrecidas.
ESPACIO FÍSICO	No tienen un espacio físico, la VOA E tiene un espacio físico muy pequeño. Se reúnen en el jardín detrás de las Oficinas del Programa.	No hay un espacio permanente. El año pasado se gestionó para Únete que es el voluntariado más directo con el programa, se les gestionó temporalmente en calidad de préstamo un espacio en el área de las piscinas, pero no hay un espacio establecido para voluntariado.	"No, eso es súper complicado los espacios en universidades todo tiene que responder a un plan maestro de la SEAPI (...) Hemos utilizada una plaza abierta debajo de Registro, pero no es un espacio idóneo para reuniones. En ocasiones el cubículo del personal sirve para guardar mochilas. Pero no tenemos un espacio para la atención y para el cuidado del tema de voluntariado."
OTRAS ORGs	En el 2015 tuvieron la posibilidad de tener interacción con otras organizaciones.	"Con Biología dentro de la UNAH a nivel de conversaciones, pero es porque uno estudiante programó una reunión con Patrick el coordinador de la Red Honduras Voluntaria, él era estudiante de la carrera de Biología hace mucho tiempo, me invitaron a una reunión tanto con personal del Programa como a personal de la Red, pero no es que hemos trabajado en conjunto, sino que fue coincidencia de que nos conocía."	El Programa de Voluntariado forma parte de la Red Honduras Voluntaria donde están todas las organizaciones de voluntariado a nivel de Tegucigalpa y Comayagüela, con las debilidades del caso en cuanto a la participación, por falta de tiempo para trabajar en las acciones en conjunto y porque los procesos de cooperación de parte de la UNAH para con otras organizaciones externas son engorrosos.

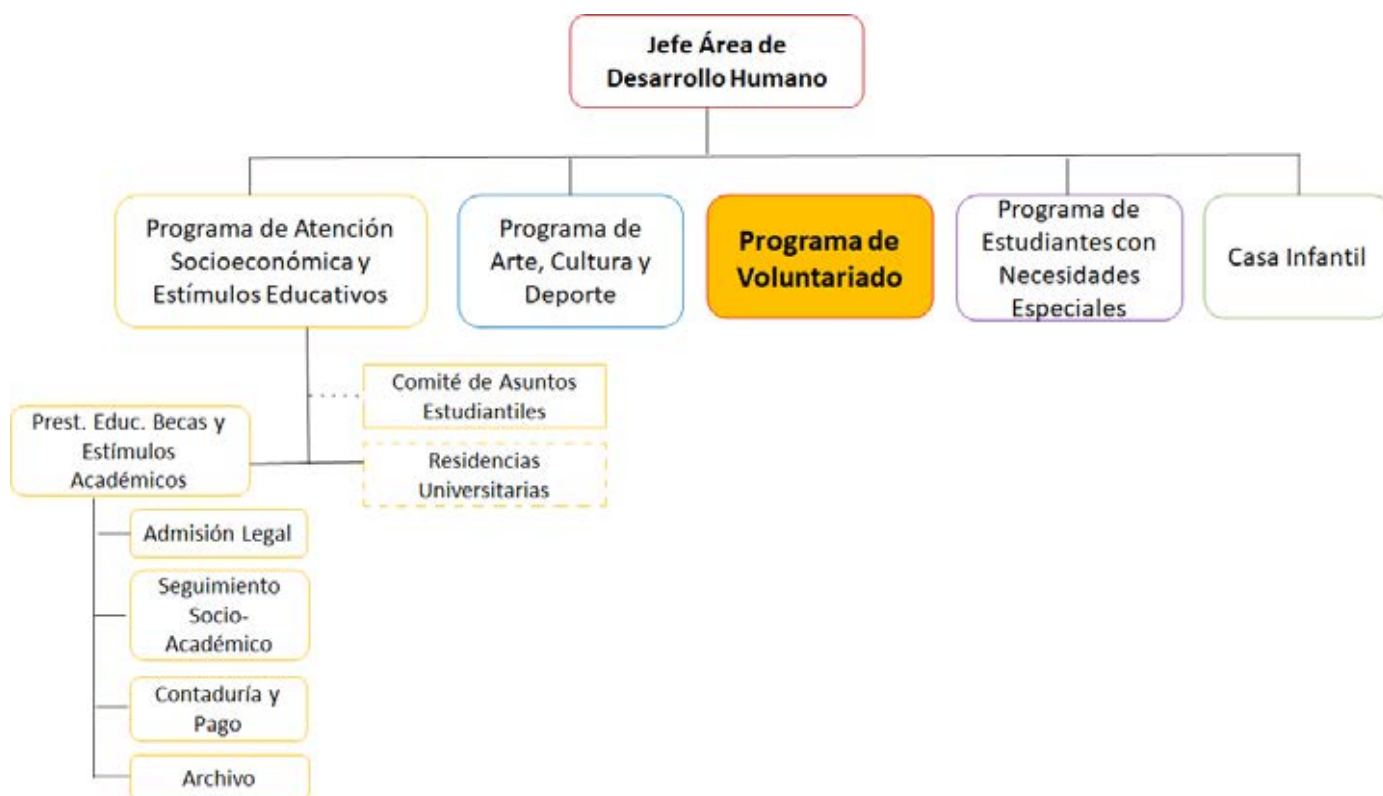
Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista para funcionarios y administrativos relacionados con el Voluntariado Programa de Voluntariado de VOA E-UNAH

De acuerdo con el entrevistado B, ese el vínculo de voluntariado con los becados, “[...] comienza porque los estudiantes becados empiezan a hacer más horas de las que se les pedía regularmente que son las 20 horas mensuales. En el 2013 (cuando se contrata una figura permanente) con la tarea de operacionalizar el voluntariado más allá de becarios.” Asimismo, afirma que fue “[...] en las nuevas normas académicas que surgieron en el 2015 es donde por primera vez aparece institucionalmente la palabra voluntariado en un documento legal a nivel de la institución” y afirma que la VOAE es el ente que regula en voluntariado universitario.

4.5.1.2. Estructura organizacional

En cuanto a la estructura organizacional, los tres entrevistados concuerdan que el Programa es parte del Área de Desarrollo Humano y este último depende de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE). Este dato se corrobora en el Acuerdo 354-2008 de la Comisión de Transición de la UNAH, donde se establece el organigrama oficial de la VOAE:

Ilustración 6 Organigrama del Área de Desarrollo Humano de la VOAE



Fuente: Elaboración propia con base en el organigrama presente en el Acuerdo 354-2008.

4.5.1.3. Funciones

Con respecto a las funciones de cada uno de los 3 entrevistados, ninguno enlistó actividades específicas, no obstante, según entrevista C, idealmente el Programa debería de ser solo para atender voluntarios, la práctica y la realidad no es nada así, porque la misma persona que invita al estudiante voluntario en la misma figura que está presionando que debe cumplir horas entonces los chicos ahí se armaban un lío entonces eso también vimos que era un gran inconveniente. Por lo cual, es necesario distinguir y separar la gestión del voluntariado de la gestión de las horas beca y requisitos de graduación, puesto que estas últimas no son consideradas voluntariado al no cumplir con el requisito de la voluntariedad.

El entrevistado A afirmó que se han atendido actividades con becarios, a parte de las acciones con voluntariado y tanto el entrevistado A y C coinciden en afirmar que a partir de agosto se dejó de atender becarios y estudiantes próximos a graduarse que debían cumplir el requisito del artículo 140 para culminar sus estudios. "Hace menos de un mes nos dieron de manera oficial, por lo menos a nivel del Área, la comunicación de que ya podíamos dedicarnos exclusivamente al Programa de Voluntariado y que ya había otros colegas que van a asumir las otras funciones que nosotros veníamos desarrollando".

Al revisar en el Acuerdo 354-2008 donde se establece el organigrama y las funciones de los Programas de la VOAE, solamente se establecen las funciones específicas del jefe del Área, pero no de los demás miembros del Programa, lo cual requeriría ser clarificado para una mejor gestión de las acciones de este. Puesto que, una de las funciones del jefe del Área es:

- a. Coordinar los programas bajo su responsabilidad.
- b. Gestionar los aspectos técnicos y los recursos necesarios para las actividades de los programas.
- c. Monitorear y evaluar el desarrollo de los programas (p. 19).

Un aspecto relevante del Acuerdo es que establece al Programa de la VOAE como la instancia de participación oficial en materia de voluntariado que pretende: “fortalecer los grupos de trabajo estudiantil con la finalidad de potenciar, consolidar y apoyar la planificación y ejecución de proyectos” (p. 23).

4.5.1.4. Modelo de gestión

El modelo de gestión aplicado ha sido unimodal, puesto que solamente el personal remunerado planifica y gestiona las acciones puntuales de voluntariado. Tal como lo corrobora el Entrevistado B “No existen voluntarios que hagan acciones desde la oficina, pero si se ha apoyado las coordinaciones. Ellos no tienen voz en los procesos de planificación del Programa de Voluntariado.” No obstante, el entrevistado afirma que buena parte de las actividades del Programa bien podrían estar siendo coordinadas por voluntarios, pero los asuntos financieros deben asumirlos el personal contratado.

El entrevistado C, afirma que se aspira a llegar a hacer un semillero para profesionales voluntarios para que pudieran nutrir de su formación para sumar al Programa, “Hemos platicado el hecho de hacer un voluntariado profesionalizante [...] que los jóvenes puedan desarrollar actividades profesionalizantes que si bien es cierto no fueran remunerados, pero que tuvieron oportunidad”. Pero según afirma, eso ya se vuelve una meta para el Programa, no se sabe si a corto mediano o largo plazo.

4.5.1.5. Centros regionales

De acuerdo con los entrevistados, se han realizado actividades con los centros regionales, pero no responden a una planificación periódica coordinada con antelación, además, tanto el entrevistado B como C, afirman que Centros Regionales tienen una población mucho menor y también tienen menos personal, entonces eso hace que las personas se sobrecarguen y releguen las actividades de voluntariado por cumplir otras funciones. No obstante, según la Entrevista B si les planteamos alguna actividad “como la Feria del

voluntariado, ellos lo toman como una actividad a priorizar, pero como parte de sus funciones y de sus planificaciones anuales no está así todavía".

Sin embargo, se reporta que en el Centro Regional de La Ceiba funciona el voluntariado, "porque la compañera que lo maneja viene de la línea del voluntariado". Por su parte, el entrevistado C, tiene claro que la estructura de VOAE de Ciudad Universitaria debe ser una estructura nacional o sea que lo que nosotros vemos en Ciudad Universitaria debe estar en los Centros Regionales.

4.5.1.6. Acciones realizadas

De acuerdo con la entrevista B, "el fuerte de todos estos años ha sido proyectos institucionales específicos, temporales y lo que es tutorías y la parte de proyección social con el voluntariado de Únete." Estos proyectos puntuales a nivel macro han sido de carácter cultural (FICCUA, 2015), deportivos (JUDUCA, 2016) y ambiental:

"Hubo un proyecto en el que 2016 que entró bien fuerte la Universidad con el tema de Universidades Verdes y Saludable, un año estuvo fuerte el involucramiento de voluntariado para actividades promocionales y de concientización en el medio ambiente, pero terminado ese proyecto se terminó y no se volvió a retomar con esa fuerza" (Entrevista B).

El único proyecto permanente de voluntariado es gestionado por el grupo *Únete, haz algo mas* el cual, según la entrevista C "tiene un componente muy fuerte a todo lo que es apoyo a la niñez en el sector educativo." Este grupo de estudiantes voluntarios, hacen recolecta de útiles escolares y víveres y las entregan en una comunidad previamente identificada en distintas zonas del país.

De acuerdo con la entrevista B, Únete surgió con iniciativa monitoreaba y lo orientaba personal de becas antes de que el Programa tuviera personal directo encargado, luego Únete por toda su dinámica, el nivel de estudiantes que captaba y la cantidad de miembros que eran

activos y las actividades que se iban más allá del requisito de las horas, se consideró como un voluntariado, aunque siempre hay jóvenes que participan en el marco de la realización de hora. "Ellos primero lo que hacen es recaudar libros, material didáctico para la actividad y también para dejarle donaciones a ellos, es sector niñez y enlazado con el área educativa y psicológica" (Entrevistado B).

La entrevista C opina que una carencia del Programa es la falta de apoyo y valoración de los procesos de acompañamiento de acciones de voluntariado como las de que realiza Únete, "no estamos cuidando a nuestro joven cuando no estamos valorando la acción de voluntariado cuando no estamos invirtiendo en formar al estudiante y estamos viéndolo solamente como un joven que nos está apoyando para el cumplimiento de una actividad que responde a un objetivo institucional pero nosotros sabemos que el mayor incentivo de cualquier voluntario es la formación los espacios de encuentro ellos aman esos espacios".

4.5.1.7. Relación con otras organizaciones

Las interacciones con otras organizaciones de voluntarios tanto a lo interno de la UNAH-CU, como con otros Centros Regionales y con otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional ha sido escasa. Ha habido contacto con la Red Honduras Voluntaria, la cual agrupa a distintas organizaciones de voluntariado en Tegucigalpa, sin embargo, es débil la participación del Programa en dicha Red. La entrevista C, afirma que la Red les ha solicitado colaboración para el uso de espacios físicos y transporte, sin embargo, constata que "la universidad es muy grande y tiene muchos recursos, pero hay mecanismos de control para poder acceder a esos recursos".

No obstante, en Plan Estratégico de la VOAE 2'13-2016, uno de los lineamientos estratégicos del Área era: Identificar programas y proyectos que, en alianza con otros actores y sectores internos y externos, promuevan la solidaridad y cooperación estudiantil: voluntariado/cooperativa. Y entre sus ejes transversales: Se socializa y coordina con la

DVUS este eje de trabajo, para complementar capacidades y recursos. El voluntariado es un programa para fortalecer en sus vínculos externos.

4.5.2. Programa de Voluntariado de la VOA-E-UNA: Procesos y Procedimientos

El segundo aspecto de la Guía de entrevista se consultó sobre los procesos y procedimiento que ha realizado el Programa de Voluntariado. Estos son descritos en el Cuadro N°9.

4.5.2.1. Requisitos

A pesar de que tanto el entrevistado A y C afirmaron que los requisitos para ser voluntario del Programa están plasmados en el Borrador de Manual de Procesos y Procedimientos, al revisar el documento no se constata su descripción. No obstante, los tres concuerdan que a pesar de no tener escritos dichos requisitos, a la hora de captar voluntarios, en la jornada de inducción se les pide que sean estudiantes activos de la UNA-CU, mayores de 18 años, disponibilidad de tiempo. Y aunque se les pide que no bajen el rendimiento académico, no les indica un mínimo de clases que deban estar cursando.

4.5.2.2. Lugares de acción

Aunque las actividades suelen desarrollarse dentro del campus de la UNA, el entrevistado C afirma que algunas veces acciones como las del grupo Únete suelen ser acompañadas por personal remunerado ajenos al Programa, "suelen colocar la excusa de que el equipo técnico está conformado por mujeres que tienen hijos pequeños y consideran que no van a poder ir." No obstante, estos procesos de voluntariado deberían estar acompañados por las personas responsables del Programa. "Hay vicios muy fuertes instalados que toca pues remover con reglamentos y en la medida se vaya posicionando el Programa y se vaya teniendo la referencia clara de quienes son los canales oficiales para hacer el abordaje de esos procesos y para dar el debido seguimiento a esas acciones." Además, se requiere darle la debida visibilidad y apoyo institucional a estos procesos de acción social enmarcados en el

Programa. A través de viáticos, tanto para los voluntarios como para el personal remunerado que realizan la acción, así como con el debido enlace de comunicación para tomar registro audiovisual de los eventos.

Cuadro 9 Comparativo de Entrevistas: Procesos y Procedimientos del Programa de Voluntariado de la VOA E-UNAH

RUBROS	Entrevista A	Entrevista B	Entrevista C
REQUISITOS	"Hay un perfil que está descrito en el borrador del Manual del voluntariado, allí se definen los requisitos para ser voluntario: participar de forma voluntaria sin esperar remuneración, que tengan tiempo para realizarlo. No se les pide un mínimo de clases, que sean estudiantes activos y que no bajen el rendimiento académico."	"Es un apartado que estamos en definir el Manual prácticamente solo tiene principios del voluntariado, derechos y deberes y así requisitos como tal" Aunque "siempre lo colocamos cuando hacemos promoción de proyectos, que sean estudiantes activos, que sean mayores de 18 años y otro tipo de requisitos, que tengan la vocación de servir y también la disponibilidad de tiempo".	En el manual de procedimientos están planteado y están planteados a nivel de las fases que pasa un estudiante. "Lo primero si quieres ser voluntario universitario tiene que estar matriculado en la Universidad, nos da la garantía que tenga su matrícula actualizada, que tenga su forma 003 vigentes y luego nosotros lo llamamos siempre ellos dejan sus números de teléfono ahora con la facilidad y las ventajas de los servicios de WhatsApp, los localizamos por esa vía."
REEMBOLSO	No se les hace reembolso de gastos, pero, cuando participan se procura tener garantizado su transporte y su alimentación. "si son actividades externas con otra institución se les pide algún tipo de identificación como camiseta o algo así para la actividad, si no se tiene entonces la institución tiene unos chalecos que se le prestan al estudiante".	se gestiona con la administración de la VOA E alimentación y transporte, no se reembolsa gastos a los voluntarios.	La entrega del dinero como tal imposible, por todo lo que requiere, pero si la gestión para que el estudiante se le brinde por lo menos alimentación y el transporte. Debería ser la generalidad, pero no siempre ha sucedido.
LUGARES DE ACCIÓN	En su mayoría las acciones se realizan a lo interno de la U.	Dentro de la U con excepción de Únete	Sí, la mayoría, aunque actividades de proyección social que hacen los chicos de Únete que visitan alguna comunidad en particular que ellos han identificado, con poca o nula visibilidad de parte de los medios de comunicación a lo interno de la U.
REGISTROS	Hay un registro de cuántos voluntarios participan en las actividades, pero no de cuántas personas se benefician de ellas. Hasta agosto 2020 el Programa atendía becarios y practicantes.	Ahora se lleva los registros de participantes voluntarios en Excel, "la primera experiencia fuerte de voluntariado que movimos más de 2000 estudiantes fue con hojas de papel en el 2015 en los FICCUA con anotaciones"	Los registros que he visto de Únete tiene una plantilla como de 140 estudiantes y unos 80 o 90 respondían de manera voluntaria (...) si hay actividades donde han estado estudiantes netamente voluntario, pero son actividades puntuales, no forman parte de una estructura, no responden a un grupo con objetivo"
PLANIFICACIÓN	Las actividades anuales están descritas en el plan estratégico y de ahí pasan al plan operativo anual. Sin embargo, es el plan del Área de Desarrollo Humano, de ahí hay un ítem que menciona al voluntariado.	"Lo que hacemos nosotros, por ejemplo, nos tocó planificar 2021, mencionamos de manera general el Programa hará gestión al menos de 5 proyectos que quieran participación de voluntariado... No lo colocamos con nombre porque a veces por cierta cuestión fuera de nuestro alcance no se realiza y nos requirieron otra actividad. "	Hay una actividad que es permanente anual y es la actividad de proyección social de Únete. "Nosotros nos hemos planteado como mínimo una actividad de impacto de voluntariado al año, pero creo que la hemos logrado cumplir cuando responde a una actividad institucional, cuando de repente pues la Universidad va a asumir un papel protagónico en X encuentro o X festival y el estudiante es requerido y se demanda el voluntariado y ahí pues nosotros tenemos la oportunidad de movernos.

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista para funcionarios y administrativos relacionados con el Voluntariado Programa de Voluntariado de VOA E-UNAH

4.5.2.3. Registros

De acuerdo con el entrevistado A, se suelen registrar el número de voluntarios que realizan las acciones, pero no el número de beneficiados de dicha acción. La entrevista B afirma que actualmente se está llevando el registro a través de hojas de Excel, sin embargo, recuerda que en el FICCUA del 2015 el registro se llevó con hojas de papel, según ella se llenaron de información “pero el mismo desconocimiento no nos hizo como tener la claridad que queremos rescatar de esto o sea para que estamos pidiendo tanta lista tanto control”. Los registros de Únete suelen realizarlos los mismos estudiantes que coordinan el grupo, no obstante, cuando hay acciones de voluntariado puntuales a nivel macro, dicho registro es levantado directamente por el equipo técnico del Programa.

4.5.2.4. Planificación

De acuerdo con la entrevista A, hay una planificación conjunta del Área de Desarrollo Humano, pero no una específica del Programa, solamente se menciona en un ítem del POA general el número de acciones que se pretenden realizar de manera general, la entrevista B corrobora la información, “no lo colocamos con nombre porque a veces por cierta cuestión fuera de nuestro alcance no se realiza y nos requirieron en otra actividad.” Según la entrevista C, su reporte de actividades suele estar carente de acciones relacionadas con el voluntariado, “si usted tiene acceso a revisar mis informes semanales yo he hecho inició con PASE programa de atención y estímulos educativos, eso me podía llevar dos páginas de recuento y luego la acción de voluntariado me podía llevar una actividad hay informes que no tienen registro de ninguna actividad voluntaria.”

4.5.3. Programa de Voluntariado de la VOA-E-UNAH: Ciclo de Gestión

En el tercer aspecto de la Guía de entrevista, tomando como ruta el ciclo de gestión del voluntariado, se solicitó a los entrevistados información referente a cada una de las fases de la gestión. Y de acuerdo con el Cuadro N°10:

Cuadro 10 Comparativo de Entrevistas: Ciclo de Gestión del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH

Rubros	Entrevista A	Entrevista B	Entrevista C
CAPTACIÓN	"Hasta el momento sólo hemos estado respondiendo las actividades institucionales", no hay convocatorias establecidas periódicamente.	Hay convocatorias solo cuando se solicita esporádicamente algún evento. La convocatoria se hace por la página de comunicación de la VOAE y sus redes sociales.	"Al inicio de cada periodo captamos estudiante porque el estudiante llega a la oficina un estudiante nuevo de secundaria con ganas de conocer el universo de la Universidad y dice yo quiero ser voluntario. También se suele usar la página de comunicación VOAE en Facebook para captar estudiantes.
SELECCIÓN	Tiene una conversación, tienen una ficha de inscripción.	"Nosotros las llamamos jornada de inducción allí se despejan todas las dudas se vuelven a retomar los requisitos que se mencionaron en el momento de la promoción, se habla en específico de lo que implica la actividad o el proyecto en el que se inscribieron, y si están ellos en total acuerdo, ahí lo que se hace es firmar un acta de compromiso y participación"	Somos flexibles en el asunto de los perfiles, "sí es una actividad por ejemplo de salud no solo vamos a convocar a chicos de ciencias médicas, porque la experiencia nos ha dicho que hemos tenido estudiantes referentes en temas de organización que son de ingeniería en sistemas que de repente."
INCORPORACIÓN	Hay una inducción.	"Dependiendo, que cuando son los proyectos macros, que la VOAE siempre el personal directo somos nosotros, hacemos como que todas las etapas que conlleva el itinerario de voluntariado que están en el manual es la promoción y la inscripción, la jornada de inducción de capacitación el monitoreo, casi siempre cómo es masivo con ayuda de otro personal en ese momento apoyando".	Los estudiantes que ya tienen una trayectoria experiencia de voluntariado ellos son como los pequeños coordinadores de comisiones lo que nosotros, así como delegamos pequeños grupos..., si es una actividad macro siempre hay como una línea intermedia...no le quitamos la responsabilidad y la y el nivel de liderazgo que se ha delegado en el compañero."
FORMACIÓN	"Han hecho dos que 3 actividades de capacitación para los muchachos que han tenido mayor tiempo de permanencia en los grupos"	"Colocamos 3 procesos de formación al año. Si se dan puede ser que Únete se lleve uno o dos y otros puede ser que se dirijan a otro voluntariado" Únete específico para ellos sería el tema del código de la niñez y temas que vayan a fortalecer su intervención en esa en esa área.	Cuando nosotros por ejemplo nosotros participamos de algún tipo de taller o evento que nosotros vemos que las temáticas la podemos rentabilizar, la replicamos con los jóvenes. por ejemplo, Médicos del Mundo necesita tantos estudiantes en formación de enfermedades de transmisión sexual...Uno le dice No va a desarrollar ninguna capacidad solo va a venir a la capacitación.
ACUERDO DE COMPROMISO	No se está firmando nada.	"A parte del acta de asistencia a las jornadas sí se firma un acta de compromiso y eso siempre se ha utilizado mayormente en los eventos macro"	Más que firmar un acta de compromiso que le diga yo me comprometo tal y todo eso más que eso por como responsabilidad de la actividad lo hace por el tema de la indumentaria de los que recibe para el apoyo de esa actividad, su chaleco. El compromiso nosotros lo hemos trabajado bastante en la jornada de inducción, pero ha sido un compromiso no tan oficial porque se hace de manera verbal.

CARNÉ O DISTINTIVO	Se les presta un chaleco que dice voluntariado. No hay presupuesto para camisas constante.	"En los eventos macro sí."	
COMUNICACIÓN	Tienen un WhatsApp donde se hacen comunicación y se llama desde el teléfono cuando es necesario.	"Presencialmente ÚNETE casi siempre se ha reunido cada semana los jueves en el área que se les había asignado temporalmente y ellos podían tener contacto constantemente con nosotros."	Para la comunicación, ahora nos movemos muchísimo con la organización de grupos de WhatsApp.
SEGUIMIENTO	Verónica y Martha se encargan.	"Estamos dándoles seguimiento (a Únete) porque a veces son actividades que ellos promueven externamente y hay que tenerlo ciertos cuidados que si van siempre con el logo de la Universidad entonces de alguna manera la institución es responsable"	
EVALUACIÓN	No sé si hay.	Únete entrega un reporte de horas y un informe de las actividades que realizan cada periodo académico. No se les da retroalimentación. La finalidad del reporte es ir registrando las horas tanto becario como voluntario. Ambos respaldos sirven en caso de que ellos pidan un comprobante de haber realizado tales acciones.	Siempre al final de la actividad hay una reunión para darles las gracias por el apoyo en la actividad.
RECONOCIMIENTO	"Normalmente se hace en la Feria del voluntariado que ahí se hace un reconocimiento a los grupos de voluntariado como tal" Si ellos los solicitan, se les da una constancia de participación como voluntario.	Se ha hecho cuando tenemos un registro comprobado, en el 2014 a parte de la feria de voluntariado se hizo un acto público con el rector donde se invitó a los voluntarios de todos los centros regionales. El certificado se les entrega solo si lo solicita el voluntario, no se les da automáticamente posterior a realizada la acción	Hemos entregado diploma cuando son actividades institucionales (tipo FICCUA) para estudiante es de mucha validez que un diploma de ello venga firmado por un vicerrector no digamos si el rector ya eso para ellos es hasta en su hoja de vida lo tienen ahí colocado. A Únete se les ha entregado un certificado como grupo y firmado por el Vicerrector.

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista para funcionarios y administrativos relacionados con el Voluntariado Programa de Voluntariado de VAOE-UNAH

4.5.3.1. Captación

Según el entrevistado A, hasta el momento solo se ha respondido a acciones puntuales institucionales, sólo hay un grupo de voluntariado permanente y ellos mismos suelen agenciar su proceso de captación de nuevos voluntarios, excepto cuando llega algún estudiante a la oficina del Programa y solicita ser incorporado a alguna acción de voluntariado. De acuerdo con la Entrevista B "una de las tareas que tenemos es formalizar los procesos de inscripción". Y el entrevistado C que

no hemos sabido rentabilizar esa iniciativa que es la más complicada de lograr que el estudiante se engancha, el estudiante el que ha llegado a buscarnos, pero no hemos sido capaces de ofrecer un programa sostenible que lo mantenga ahí enchufado con nosotros donde él se sienta satisfecho con un programa de formación con estímulo con reconocimientos, no hemos sido capaces.

No obstante, a parte de aquellos que llegan a la Oficina a pedir ser incorporados, cuando se necesita un grupo de voluntarios para una actividad en específico, se suele usar la página de Facebook de la VOA E para captar voluntarios ocasionales.

4.5.3.2. Selección

Se desarrolla en el contexto de lo que el Programa llama, Jornadas de inducción, que se realizan cuando se necesitan voluntarios para eventos puntuales. Al no haber un perfil establecido, suelen convocarse a la comunidad estudiantil en general. En dichas jornadas, aparte de explicarles en qué consiste la acción que van a realizar, se les suele leer sus derechos y deberes, los cuales están contenidos en la propuesta de Manual de Procesos y Procedimientos que está en proceso de oficialización y son tomados del Reglamento Nacional de Voluntariado. En la propuesta de Manual, también se exponen de manera general las funciones tanto del enlace como del voluntariado.

4.5.3.3. Incorporación

Este proceso suele ser ejecutado por estudiantes que suelen coordinar que la integración del voluntario al evento, de acuerdo con el entrevistado C siempre hay como un grupo voluntariados que son referencia, no obstante, “muchos de estos muchachos han tenido situaciones particulares familiares que los han hecho que emigran del país”. El entrevistado C afirma que “un estudiante voluntario debería de ser estimulado con un tipo de beca especial para que no dejara la Universidad”, y remarca que "si bien es cierto el trabajo voluntariado es un trabajo voluntario, pero no por eso quiere decir que no pueda ser reconocido a través de algún tipo de estímulo".

4.5.3.4. Formación

El entrevistado A tiene noticias de 3 actividades de capacitación para muchachos con mayor tiempo de permanencia, Únete por el es grupo más estable se suele llevar más talleres de formación (Entrevista B). Sin embargo, de acuerdo con la entrevista C, esas capacitaciones no han salido del presupuesto del Programa, aunque el Plan Estratégico de la VOAE 2013-2016, se tiene como una de las metas a alcanzar: “a.2.1 a partir del III PAC de 2014, se cuenta con un (1) plan de capacitación dirigido a estudiantes voluntarios de VOAE.”

Por otro lado, aunque la entrevista A afirma que el Manual de procesos habla de un proceso de capacitación permanente, no hay evidencia de la existencia de un Plan de formación para el voluntariado del Programa.

4.5.3.5. Carné o distintivo

Según la entrevista B, Únete en sus buenas intenciones han hecho su propia imagen e identificación, pero en el Manual es uno de los compromisos que se tiene que haya un proceso de acreditación y ese proceso de acreditación de responder a un lineamiento institucional.

4.5.3.6. Comunicación

Únete suele tener su grupo de WhatsApp, no obstante, la comunicación con el equipo técnico la realizan vía correo, puesto que ellos entregan un reporte periódico de las actividades ellos han estado haciendo, según la entrevista B, “casi siempre ese reporte es cada período académico lo tienen que mandar”.

4.5.3.7. Seguimiento

El seguimiento, al no existir más que un grupo permanente de voluntarios, se ha restringido en monitorearlo en sus gestiones, según la entrevista B, “siempre estamos monitoreando y cuando ellos hacen una gestión o una solicitud, ya sea para constancia, ya sea para transporte, tienen que remitirse con nosotros.”

4.5.3.8. Evaluación

No suele haber retroalimentación de los reportes que entrega Únete al final de cada periodo, sin embargo, con los eventos puntuales, según el entrevistado C, suele haber una reunión al final del evento para agradecer el apoyo. Tienen pensado mejorar esta fase de la gestión una vez oficializado el Manual de Procesos y Procedimiento:

Dentro del manual contemplamos la fase de evaluación que nos permita lo que nosotros decimos ese proceso de retroalimentación como para mejorar e identificar ya los candidatos voluntario de acuerdo con las diferentes áreas. Ahorita nosotros lo desarrollamos, pero dentro de esa misma conversación, es algo que nosotros lo hemos manejado lo hemos incorporado nos ha funcionado, pero ha sido en nuestro día a día, ahora con el Manual experiencia está planteada como una fase (Entrevistado C).

4.5.3.9. Reconocimiento

Se les suele entregar una constancia de participación, si los estudiantes la solicitan al Programa. Cuando se trata de eventos macro, la certificación es más expedita. Sin embargo, tanto el entrevistado B y C, aspiran a que en algún momento se realice un acto de reconocimiento al estudiante voluntario: “así como el estudiante de excelencia académica se le reconoce su trayectoria de 10 asignaturas con más 80% nosotros queremos reconocer la labor del estudiante voluntario y la queremos vincular con el Día Internacional del voluntariado para diciembre”.

4.5.4. Programa de Voluntariado de la VOA-E-UNA: Aspectos Financieros y Legales

El cuarto aspecto de la Guía de entrevista se consultó sobre aspectos financieros y legales (acuerdos y convenios) que haya realizado el Programa de Voluntariado. Estos son descritos en el Cuadro N°11:

Cuadro 11 Comparativo de Entrevistas: Aspectos Financieros y Legales del Programa de Voluntariado de la VOA-E-UNAH

Rubros	Entrevista A	Entrevista B	Entrevista C
FINANCIAMIENTO	Todo el financiamiento de la organización procede de la Universidad, no hay fuentes externas o donantes.		
DONACIONES	A nivel de los grupos de voluntarios sí se puede, pero a nivel de la estructura institucional no se puede.		No se ha utilizado ese mecanismo aún, pero sería una opción, aunque "el logo de la universidad tiene un peso enorme en una actividad externa, tendría que considerarse esos procedimientos e instancias que implican los procesos de donaciones".
PRESUPUESTO	Hay un presupuesto lo que tienen que establecerse los mecanismos administrativos para la ejecución de este que asciende a 200 mil lempiras.	"La VOA-E como vicerrectoría tiene su unidad de administración, ellos centralizan el presupuesto designado a la VOA-E."	"Existe un presupuesto, no me he percatado de los montos porque nunca lo veo fijese (...) como no hemos sido parte de su manejo porque nunca hemos visto el dinero, desconocemos el proceso".
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Todo requerimiento administrativo debe hacerlo el equipo técnico para que el jefe del Área de Desarrollo Humano haga la autorización para que administración pueda erogar o iniciar el procedimiento de compra. Requiere el personal esté siempre pendiente de los procesos y obviamente si no sabe algo pedir la capacitación.	"Cuando nosotros queremos liberar recursos para una actividad se hace todo a través de la gestión de ello (...) Excepto en proyectos especiales como el FICCUA que son macroproyectos que no pasan por el POA de la VOA-E, allí solo se apoya en la logística del evento	
CONVENIOS Y ACUERDOS	Formalmente no hay acuerdos con otras instancias fuera de la UNAH. "La Red Honduras Voluntaria nos han invitado a participar, pero no hay una carta de acuerdo como tal".	No hay acuerdos con entes externos en tema de voluntariado. "El año pasado vino a operacionalizar aquí un proyecto Médicos del mundo dentro de lo que tenían ellos planificado en la parte promocional decidieron meter el componente de voluntariado, pero fue una carta de intención que se firmó a nivel de autoridad y autoridad de Médicos del Mundo. Y nosotros en apoyo a ellos."	No de hecho ni siquiera con la Red de Honduras Voluntaria, ellos planteaban la iniciativa de una carta de entendimiento de la Universidad para cómo poder vincularse. Sí ha habido, pero de otras instituciones y ya luego en el camino requieren del programa y nosotros sumamos a ese convenio esa carta entendimiento,

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista para funcionarios y administrativos relacionados con el Voluntariado Programa de Voluntariado de VOA-E-UNAH

4.5.4.1. Financiamiento

De acuerdo con el entrevistado A, todo el financiamiento del Programa proviene del presupuesto de la UNAH. La solicitud de donaciones a nivel de Programa no está permitida, según el entrevistado, afirma que “incluso hace poco hubo un cambio en el reglamento que nos prohíbe hacer colectas en casos de emergencia y cosas así”.

4.5.4.2. Presupuesto

Según la entrevista A, el presupuesto actualmente asciende a 200 mil lempiras, el cual está centralizado por la unidad de Administración de la VOAE e incluso la entrevista C expresa que “como no han sido parte de su manejo porque nunca han visto el dinero, desconocen el proceso de gestión”. Por lo cual, recomienda que “el presupuesto sea manejado por las personas que lo llevan el programa (...) que el personal de administración nos capacite para que ya no sea una excusa su ejecución” (Entrevista C).

En contra parte entrevistado B recomienda que como programa tampoco se puede centralizar el presupuesto, solicita que se centralice “el registro el certificado sistematizar el impacto todo lo demás pero que se descentalice la operacionalización y también el presupuesto”. Este proceso podría hacerse, según el entrevistado, abriendo a concurso proyectos a lo interno de la UNAH, financiados por el Programa de la VOAE

4.5.4.3. Acuerdos o convenios

No ha habido acuerdos ni convenios gestionados directamente desde el Programa, de acuerdo con la entrevista A. Sin embargo, otras instancias de la UNAH sí han realizado cartas de entendimiento y luego el Programa es requerido, puesto que en alguna cláusula del contrato se coloca el componente de voluntariado.

De acuerdo con la entrevista A, para solicitar un acuerdo de cooperación el proceso de da primero a nivel técnico, la cual se entrega al coordinador del Área quien hace una revisión financiera y legal para proponérsela el Vicerrector. Si el documento es un convenio eso implica que el Vicerrector lo tiene que leer y pasarlo a Finanzas y a Legal para hacer un dictamen previo, posteriores otros dictámenes tiene que entrar al Consejo Universitario para que sea aprobado. En el caso que fuera una carta de colaboración solo se ocuparía la revisión técnica del personal, el visto bueno del jefe de Área y que el Vicerrector esté de acuerdo, es decir, no tiene que pasar por el Consejo Universitario.

Según el entrevistado A, hace como 3 años hubo una ONG que quiso comenzar un acuerdo de cooperación, pero al final porque ellos perdieron financiamiento no se logró concretar.

4.5.5. Programa de Voluntariado de la VOA-E-UNA: Opinión Final

4.5.5.1. Entrevistado(a) A

El entrevistado A expresó que algunos aspectos de la gestión del Programa deben cambiar: "Lo primero es cambiar esa concepción de que voluntarios representa becas y artículo 140 es lo primerito para mí. Lo segundo es hacer procesos de socialización con todas las Unidades Académicas de cuál es el procedimiento para el voluntariado. Tercero es mejorarla las cuestiones administrativas a lo interno".

Según el entrevistado A, una vez socializado y oficializado el Manual de voluntariado, por cumplimiento institucional, las demás Unidades Académicas y agrupaciones que realizan acciones de voluntariado desde la UNAH deberán incluirse en el registro de grupos voluntarios del Programa y se les deberá dar un seguimiento permanente.

4.5.5.2. Entrevistado(a) B

Ante la pregunta de cuáles aspectos de gestión cree que deberían cambiar: “Un mes atrás le hubiera dicho que la división y ya se logró ya está generando cambios.”

Además, según el entrevistado, se debe cambiar el pensamiento de que el voluntariado es una ocupación esporádica de requerimientos espontáneo, sino que voluntariado es algo formativo es parte de la vida estudiantil, el voluntariado tiene que ser permanente, parte de todo el ciclo de vida del estudiante “para realmente generar el impacto que queremos, jóvenes con una mentalidad consciente, jóvenes empoderados.” Y esos cambios de imaginario tiene que venir desde las autoridades en las altas esferas de la UNAH, hasta cada uno de los enlaces dentro de Ciudad Universitaria y en los demás Centros Regionales.

También, que se respete el Presupuesto asignado al Programa. Puesto que hay que ser conscientes que el voluntariado no lleva un costo cero, lleva un costo de logística.

4.5.5.3. Entrevistado(a) C

De acuerdo con el entrevistado, aspectos de la gestión que deben ser cambiados son: Primero, la claridad de contar con un personal exclusivo es básico y ahorita creo que al parecer ya es una realidad porque eso permite tener funciones específicas y respondamos claramente el programa y estar exclusivamente. Luego, el tema de un presupuesto real del programa de voluntariado, pero que llegue al programa de voluntariado y que sea coordinado desde el Programa de Voluntariado. Puesto que hasta ahora solamente entran en un esquema narrativo de informe ya que no se dan cuenta de la parte administrativa. Afirma, “yo creo que eso es eso es un punto clave, porque nos permitiría tener una mayor gestión y capacidad de respuesta a los estudiantes.

Además, la entrevista C afirma que los espacios de encuentro de voluntariado son importantes y “ahorita en este nuevo contexto hemos visto que sí funcionan y que, si son muy productivos”, por lo cual, piensa que es fundamental:

desarrollar una jornada de voluntariado a nivel, primero de zona, de voluntarios de Tegucigalpa, Comayagua, Choluteca y Danlí que son los más cercanos y convergen en un mismo punto, luego una jornada de voluntariado de la Zona Norte y otra en la Zona de Occidente y luego para fin de año hacer un Encuentro Nacional de voluntariado.

Por último, afirma que es necesario que por todas las Áreas y Vicerrectorías de la Universidad pase un proceso de formación de todo lo que implica la labor del voluntariado para cambiar ideas preconcebidas sobre la acción y para que se valore más el voluntariado. “Si queremos resultados tienen que haber inversiones reales claras sino será bien complicado.”

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación evidenciaron que, en la UNAH-CU se realizan acciones de voluntariado, algunas esporádicas que surgen de necesidades que un determinado grupo de estudiantes identifica y se organizan en torno a ella para darle respuesta, también hay voluntariados con una convocatoria formalizada y promovida por institutos de investigación, facultades o unidades académicas. Sin embargo, estas iniciativas suelen ser aisladas unas de las otras, aunque según el Acuerdo 354-2008 de la Comisión de Transición de la UNAH el ente encargado oficialmente de regular y monitorear las acciones de voluntariado es el Programa de voluntariado el cual organizacionalmente forma parte del Área de Desarrollo Humano de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE). Este ente responsable de las acciones de voluntariado de la UNAH-CU, funciona como Programa desde el 2008, pero fue hasta el 2013 que se contrató personal para que atendiera las actividades propias del voluntariado en la UNAH. No obstante, hasta septiembre del 2020 este personal atendía tanto estudiantes becados como estudiantes que buscaban hacer voluntariado, lo cual, según la entrevista realizada a los tres funcionarios del Programa, ha dificultado diferenciar entre la obligatoriedad de las acciones que los estudiantes realizan por horas beca y la voluntariedad de las acciones que los estudiantes quieren realizar movidos por sentimientos y motivaciones tanto heterocentradas como autocentradas.

En cuanto al perfil sociodemográfico, el estudio desatacó que de los 250 participantes 171 (68.4%) son mujeres y 79 (31.6%) hombres estudiantes universitarios que han realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH. Sus edades oscilan entre los 19 y 26 años y son en un 94% solteros, sin hijos (92.8%) y cuya jefatura de hogar está en manos del padre en un 49.2% y de la madre en un 37.6%. El nivel educativo de sus padres es 28% secundaria completa en el caso de la madre y 20.8% universidad completa en el caso del padre. En el 39% de los encuestado, su rango de ingreso familiar es de entre 9 mil y 18 mil lempiras, su núcleo familiar reside mayoritariamente en la región centro oriental de Honduras (87.2%) y el tipo de vivienda en un 68% de los encuestados es propia totalmente pagada. De estos estudiantes voluntarios el 23% trabaja y

estudia. También, suelen costear sus estudios en un 28% sus madres, en un 26% sus padres y en un 19% la beca de la UNAH (ver tabla 5).

Otro aspecto destacable del perfil sociodemográfico que muestra la investigación es la identificación político-religiosa de los voluntarios, los cuales en un 75% afirmaron ser creyentes, pertenecen en un 41% a la religión evangélica y en un 38% a la religión católica. Políticamente son indiferentes (54%), 9% del Partido Libre, 4% del Partido Liberal y solo un 2% del Partido Nacional (ver gráficos del 3 al 6). La apatía política se comprueba, puesto que al preguntarles el qué tipo de organizaciones de voluntariado ha participado, el porcentaje menor registrado fue el voluntariado político (1.1%) de la muestra total. Por otro lado, la identificación con una creencia religiosa reafirma el tipo de experiencia de voluntariado que han tenido los estudiantes, puesto que el 9.2% afirmaron haber realizado voluntariado religioso, sin embargo, ha sido mayor su experiencia en voluntariado de asistencia social (31.9%), artístico/cultural (19.5%) y ecológico/ambiental (14%) (ver tabla 15). Por su parte, al consultarles qué tipo de voluntariado les gustaría que se gestionara desde el Programa de voluntariado de la VOAE, los porcentajes mayores comprendieron estos mismos tres tipos de voluntariado: 22.4% artístico/cultural, 21.1% asistencia social y 19.7% ecológico/ambiental. No obstante, el porcentaje de los que estudiantes a los que les gustaría que la VOAE realizara voluntariado religioso bajó a un 3% y subió los que preferirían un voluntariado deportivo (9.5%) (ver tabla 28).

En cuanto al perfil motivacional, al comparar los sentimientos de los encuestados al conocer de la existencia de otros voluntariados con los sentimientos que les produjo conocer el voluntariado de la VOAE, el estudio reflejó resultados similares, en ambos casos prevalecieron los sentimientos centrados en sí mismos, como “me pareció una opción interesante” (25.3%), “me produjo un sentimiento de esperanza” (15.5%) y “me pareció una opción de vida” (14.8%). Por otro lado, el porcentaje de personas que afirmaron tener sentimientos centrados en los demás fue inferior con el voluntariado de la VOAE (5.7%) que en otros voluntariados realizados (7.9%). A esto se agregan aquellos que dijeron no haber experimentado ningún sentimiento en especial (3%) cuando supieron del voluntariado de la VOAE (ver tabla 25).

Cuando se les preguntó acerca de los motivos que los impulsaron a ingresar al Programa de Voluntariado de la VOAE y el 25.5% afirmó que fue “poder contribuir a mejorar la sociedad”, mientras que el 16% buscaba “dedicar algún tiempo libre a algo útil” y el 14.8% ingresó para “aprender” y el 13.9 ingresó “por cumplir el requisito de las horas beca” (ver tabla 26). No obstante, realizar acciones de voluntariado por requisito es contrario a la naturaleza de la acción voluntaria, la cual se realiza por libre elección y no por compromiso. Este es uno de los retos más grandes que tiene la gestión del Programa de Voluntariado, poder separar la administración de las acciones de voluntariado de las actividades que realizan los estudiantes por cumplir con horas beca y de aquellas que realizan como requisito de graduación.

Al consultar la valoración que hicieron los estudiantes de su experiencia en acciones de voluntariado desarrolladas por el Programa de la VOAE, se tomó en cuenta el Ciclo de gestión del voluntariado, con respecto a la primera fase del ciclo: la orientación inicial, un 60.7% dijo que se les había pedido firmar un acuerdo de compromiso como voluntario. El 55% dijo que no se le habían leído sus deberes y derechos como voluntarios y el 62.9% negó que se le haya dado un carné o identificación como miembro del Programa de voluntariado. No obstante, el 82.1 aclaró que sí se les asignó un líder de grupo (ver tabla 30).

En la fase de seguimiento, se les preguntó a los encuestados si habían recibido alguno de los siguientes tipos de seguimientos y asesorías. El 67.9% afirmó haber recibido orientación para realizar sus acciones, mientras que el 60% dijo haber recibido apoyo y motivación para continuar. Solo en un 52.9% afirmaron haber recibido acompañamiento en la resolución de un conflicto, en cambio el 66.4% dijo haber recibido un elogio o felicitación en algún momento de su acción voluntaria (ver tabla 36).

La valoración de la fase de cierre de acciones de voluntariado, al consultar a los estudiantes si habían recibido retroalimentación por su acción realizada, contestaron que sí en un 52% y que no en un 48%. Al preguntarles si tuvieron una entrevista al final para

analizar el trabajo realizado, los encuestados negaron en un 65% haberla tenido y solo un 35% dijo haber sido entrevistados para analizar su acción de voluntariado (ver tabla 38).

La fase de reconocimiento recibió los porcentajes más bajos de valoración, en la tabla 40 se les preguntó qué tipo de distinciones o reconocimientos habían recibido de parte del Programa, un 28.9% afirmaron haber recibido carné o camisa distintiva y muestras de felicitación en algún momento de su acción voluntaria y solo en un 17.1% afirmaron haber recibido diploma, sin embargo, ese mismo porcentaje negó haber recibido algún tipo de reconocimiento o distinción.

Al final del cuestionario se les preguntó si seguían activos en el Programa y el 71.4% dijo no estar activos realizando acciones de voluntariado en el momento en que se aplicó la encuesta. Solo un 28.6% dijo mantenerse realizando acciones de voluntariado para el Programa de la VOAE. Y se les preguntó a los encuestados si volverían a realizar acciones de voluntariado con el Programa de la VOAE-UNAH y el 85.7% afirmaron que sí volverían.

Por último, la investigación determinó que el modelo de gestión aplicado por el Programa de voluntariado de la VOAE ha sido, siguiendo el esquema propuesto por Fantova (2000) el de *Gestión básica* que combina una planificación periódica basado en el POA de la VOAE, con un componente importante de delegación de liderazgos voluntarios, pero sin un proceso de evaluación de las acciones de voluntariado. También, el Programa cumple el estilo de gestión que Ballesteros (2009) describe como “Universidad con Programa propio en colaboración de voluntarios en el territorio” (p. 8). Sin embargo, la particularidad del Programa de la UNAH es que su ámbito de acción se ha desarrollado mayoritariamente a lo interno del Campus y las acciones a lo externo de la UNAH carecen del componente Aprendizaje Servicio (APS) que propone el autor.

RECOMENDACIONES

Crear una Red de Voluntariado Universitario de la UNAH con un registro confiable y vías de comunicación eficientes con todos los grupos que realizan voluntariado tanto en la UNAH-CU como en los demás Centros Regionales. Para ello, se requieren enlaces permanentes en los otros Centros Regionales de la UNAH para planificar actividades y hacer una agenda unificada entre todos con la Ciudad Universitaria. Asimismo, incluir a los voluntarios más constantes del Programa en esos procesos de planificación y logística del voluntariado.

Es necesario crear también una red de apoyo a lo interno de la UNAH de aquellos grupos o colectivos de voluntariado que existen en las distintas Unidades Académicas o centros de investigación para uso de espacios físicos entre voluntarios, así como otro tipo de cooperación interna.

Además, en términos de gestión, descentralizar el voluntariado para extender su impacto, pero centralizar los registros, protocolos de reconocimiento y presupuesto en el Programa de Voluntariado de la VOA E para tener una mejor regulación y validación oficial bajo una sola visión institucional.

Separar la gestión de las horas beca y del requisito obligatorio para graduación de la gestión del Programa de Voluntariado de la VOA E para llevar un mejor control y claridad de lo que significa la acción voluntaria diferenciada de aquellas acciones sociales que el estudiante debe realizar como deber por un beneficio obtenido o por requisito para concluir sus estudios.

Generar proyectos o acciones de voluntariado atractivos para aquellas carreras cuyos estudiantes tienen poca o nula experiencia voluntaria como es el caso de las carreras técnicas como Radio Tecnología, Microfinanzas y Terapia Funcional.

Debido al poco conocimiento que los estudiantes dijeron tener sobre las Organizaciones de voluntariado a nivel nacional y a nivel universitario, así como el

desconocimiento de la Ley Nacional del Voluntariado, el Reglamento Nacional del Voluntariado y los derechos y deberes del voluntario, se recomienda capacitar a los estudiantes voluntarios sobre esta temática, y que esta capacitación sea parte de un Plan de formación integral desde el momento de ingreso del estudiante voluntario al Programa de Voluntariado de la VOAE hasta su desvinculación del Programa.

Un gran número de estudiantes (110 de 250 encuestados) afirmaron no saber de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH y no haber realizado nunca acciones de voluntariado a través del Programa de la VOAE, aun siendo estos estudiantes parte de la base de datos del Programa. Estos estudiantes o fueron captados por Únete, por lo que nunca conocieron a conciencia la Coordinación del Programa de Voluntariado de la VOAE o no recibieron una formación inicial dónde se les explicara qué es el Programa de Voluntariado de la VOAE. Lo que indica la necesidad de un Plan de formación transversal y permanente en todo el ciclo de gestión del voluntariado.

La investigación evidenció que los medios de captación de voluntarios más frecuente fueron las redes de amigos, los compañeros de clase y los funcionarios de la UNAH-CU, no obstante se recomienda emplear más medios de captación de voluntarios, a parte de las redes sociales, el uso de medios convencionales de comunicación como la televisión, la radio y los periódicos e incluso los afiches en las pizarras informativas de cada facultad son una herramienta de comunicación interna efectiva, así como los correos electrónicos masivos.

Se recomienda desarrollar a través del Programa de Voluntariado de la VOAE, aquellos proyectos de voluntariado que afirmaron los estudiantes que les gustaría realizar, un 22.4% les gustaría que se realizaran proyectos de voluntariado artístico/culturales, un 21.1% prefieren proyectos de asistencia social y un 19.7% quieren realizar a través de la VOAE, acciones ecológico-ambientales.

En cuanto al ciclo de gestión del voluntariado de la VOAE, la fase de orientación inicial fue bastante bien evaluada por parte de los estudiantes voluntarios, es recomendable elaborar un formato de carta compromiso para que sea firmada por los estudiantes antes de

comenzar sus acciones de voluntariado, así como entregarles un carné o camisa distintiva y que conozcan sus derechos y deberes.

A pesar de que la mayoría negó haber sido objeto de discriminación durante sus acciones de voluntariado, es importante elaborar un código ético de comportamiento para evitar la discriminación y el acoso entre los estudiantes voluntarios. Asimismo, incluir dentro de sus planes de formación, talleres para hablar de estos temas y activar mecanismos efectivos de denuncia.

Con respecto a los procedimientos del final de las acciones de voluntariado, es necesario incluir en la gestión una fase de entrevista al final para analizar el trabajo realizado por los estudiantes para hacer críticas constructivas sobre su labor de voluntariado y en la fase de reconocimiento, las muestras de felicitación en algún momento de su acción voluntaria, así como una ceremonia de reconocimiento público por su labor realizada son de gran importancia y podrían ser incluidas en las planificaciones periódicas que el Programa de Voluntariado realiza.

Para la fase de desvinculación, se recomienda una entrevista, sino individual, grupal, con la Coordinación del Programa al finalizar su proceso de voluntariado y mantener el contacto con exvoluntarios para requerirlos en otros eventos de voluntariado. Por lo cual, también es imperativo actualizar constantemente la base de datos de los voluntarios tanto activos en el voluntariado como los inactivos pero que siguen estudiando en la UNAH.

Por último, se recomienda hacer un diagnóstico de la situación actual del voluntariado en cada Centro Regional para determinar las necesidades en cuanto a estructura física, organizacional y de personal.

BIBLIOGRAFÍA

Aldana de Rosado, M. (2005). *Historia de la asistencia social en Europa*. Universidad de San Carlos, Guatemala: Facultad de Humanidades. Disponible en http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1783.pdf

Álvarez, C., y San Fabian, J. L. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*, 28 (1), artículo 14.

Ander-Egg, E. (2009). *Diccionario de trabajo social*. Córdoba: Brujas.

Ángeles, O. (enero-marzo, 1992). Consideraciones en torno al concepto de extensión de la cultura y de los servicios. *Revista de Educación Superior*, N° 81(Vol. 21). Disponible en <http://publicaciones.anuies.mx/revista/81>

ARIAS, S. (2008). *Voluntariado universitario: Guía para su gestión en las universidades madrileñas*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social. Disponible en <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007192.pdf>

Arzobispado de San José. (1997). *Catecismo de la Iglesia Católica*. San José, Costa Rica: San Pablo.

Bajo Arias, B. (2015). *Motivaciones del Voluntariado: Análisis Mediante Grupos de Discusión*. España: Universidad de León. Disponible en <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5070/2015.%20Belen%20Bajo%20Arias.pdf?sequence=2>

Ballesteros, V. (2010). *Análisis Descriptivo del Voluntariado con Personas Mayores en la Provincia de Granada*. Granada: Universidad de Granada. Disponible en <http://digibug.ugr.es/handle/10481/5580>

Ballesteros, V. (2019). *El Voluntariado y las Universidades, Visto por las Entidades de Voluntariado: Estudio de Opinión*. Madrid: Plataforma de Voluntariado en España. Disponible en <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/06/voluntariado-y-universidad-web-copia.pdf>

Barros, E.; Valdés, H.; Bordabehere, I.; et all. (1918). *Manifiesto Liminar de la Reforma de Córdoba*. Buenos Aire: UBA. Disponible en <http://www.fi.uba.ar/sites/default/files/Manifiesto%20Reforma%20Universitaria-.pdf>

Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of statistical psychology*, 3(2), 77-85.

Benítez, J. (2008). *El Voluntariado en Ecuador y su inserción en las políticas públicas*. Quito, Ecuador: Servicio Ignaciano de Voluntariado. Disponible en <http://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55449>

Bettoni, A. y Cruz, A. (2001). *Voluntariado en Uruguay: perfiles, impacto y desafíos*. Montevideo: Instituto de Comunicación y Desarrollo. Disponible en <http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/bettonicruz.pdf>

Bojorquez Santiago, L. (2017). Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca. *Poiésis*, (33), 27-45. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/320723254_Analisis_de_las_motivaciones_del_voluntario_en_Oaxaca

Bombarolo, F. y Fernández, J. (2002). *Historia, sentidos e impacto del voluntariado en Argentina*. Argentina: ALCALA Consultores. Disponible en <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12836/Historia%2c%20sentidos%20e%20impacto%20del%20voluntariado%20en%20Argentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Breilh, J. (2016). *La Universidad que pensamos Reflexiones críticas y mirada al futuro*. Quito, Ecuador: 13 Ediciones. Disponible en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5791/1/Breilh%2C%20J-CON-259-La%20universidad.pdf>

Butcher, J. y Verduzco, G. (2016). *Acción voluntaria y voluntariado en México*. México, D.F.: Paidós.

Cabezas González, M. (2001). Reflexiones críticas sobre el voluntariado. *Papeles Salmantinos de Educación*. N.0. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/266048089_Reflexiones_criticas_sobre_el_voluntariado_Critical_reflections_about_volunteering

Cabrera, H. (2011). Voluntariado en América Latina. Entre el presente y el futuro. En Fundación Luis Vives. *Revista Española del Tercer Sector*. Disponible en https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf

Carballeda, C. (2012). *La intervención en lo social: exclusión e intervención en los nuevos escenarios sociales*. Buenos Aires: Paidós.

Carballal, L. (2009). El voluntariado: entre la ciudadanía y la ideología. *Revista Katálisis, Florianópolis* V. 12 N. 2, p. 235-240. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/13.pdf>

Careaga, S. (2011). *El Voluntariado Universitario: Un Estado de la Cuestión*. Revista Española del Tercer Sector. Disponible en https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf

Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, A. (2011). *¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud?* Paper presented at the Anales del Sistema Sanitario de Navarra.

Chacón, F., Pérez, T. & Vecina, M. L. (1999). Motivaciones y burnout en el voluntariado1. *Intervención Psicosocial*, 8(1), pp. 31-42. Disponible en <https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/47560.pdf>

Clary, E. G., Snyder, M., 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*, 74(6), pp. 1516-1530. Disponible en http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/understanding_and_assessing_the_motivations_of_volunteers-_a_functional_approach.pdf

Claver, E. (1996): *Manual de administración de empresas*. Madrid, Civitas.

Convención Marco Sobre el Cambio Climático. (2015). *Acuerdo de París*. Nueva York: ONU. Disponible en <https://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/spa/109s.pdf>

Córdoba, M. Méndez, N. Peralta, Y. (2014). *Niveles de engagement y liderazgo en voluntarios universitarios de la UNMdP*. En María Pacenza y Yamila Peralta, Educación Superior y Voluntariado. Argentina: Grupo SOVIUC. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/282328528_Educacion_Superior_y_Voluntariado_Serie_Universidad-_Comunidad_en_Red_Volumen_1

Cortina, A. (febrero, 2001). *La real gana: ética del voluntariado*. España: Diario El País. Disponible en https://elpais.com/diario/2001/02/27/opinion/983228414_850215.html

Crainer, S. (1995): *The Financial Times Handbook of Management*. London, Pitman.

D'Andrea, R. E., Zubiría, A.; Sastre Vázquez, P. (2014). *Reseña histórica de la extensión universitaria*. En: III Jornadas de Extensión de MERCOSUR. UNICEN-UPF. Disponible en: <http://extension.unicen.edu.ar/jem/completas/188.pdf>

Dávila de León, M. (2002). *La incidencia diferencia de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariados*. Madrid: Universidad Complutense. Disponible en <http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento23591.pdf>

De Sousa Santos, B. (2007). *La Universidad en el siglo XXI: para una reforma democrática y emancipatoria de la universidad*. La Paz, Bolivia: cides-umsa, asdi y Plural editores.

Disponible en http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/universidad_siglo_xxi-.pdf

Delgadillo, L. (noviembre, 2005). *El voluntariado universitario y su importancia para las universidades*. Ponencia presentada en II Reunión de la Red Latinoamericana de Voluntarios Universitarios. Brasil, Recife. Disponible en <https://es.slideshare.net/bibliotecaiuacj/el-voluntariado-universitario-y-su-importancia-para-las-universidades>

Díaz, C.; Herrera, L. (2003). Extensión Universitaria; en Juan Carlos Pugliese: *Políticas de Estado para la Universidad Argentina Balance de una gestión en el nuevo contexto nacional e internacional*. Buenos Aries: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Disponible en http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/publicaciones/SPU_politicas_de_estado.pdf

Díaz de Rada, V. (2001). Estrategias para incrementar la tasa de respuesta en las encuestas. *Revista Internacional de Sociología*, Vol 59, N° 29. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/229425659.pdf>

Dirección General de Voluntariado y Promoción Social. (2008). *Voluntariado Universitario: Guía para su Gestión en las Universidades Madrileñas*. Madrid. Disponible en <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/cd2/index/assoc/volun004/3.dir/volun0043.pdf>

DRAE. (2001). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Versión online. Disponible en <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/sobre-la-22a-edicion-2001>

Duque González, A. (2003). *Evaluación del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas*. Ginebra: Dependencia Común de Inspección. Disponible en https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2003_7_Spanish.pdf

Esteve Quiñones, G. (2004). *Formación de voluntariado. Animadores, métodos y propuestas*. CCS. Madrid.

García, O. (2007). *La pasión de seguir: voluntariado transformador, sin excusas, sin fronteras*. Ediciones Seguir Creciendo. Buenos Aires

García Roca, X. (2001). *El voluntariado en la sociedad de Bienestar*. Universidad de Valencia: Documentación Social, 122. Disponible en http://participacionsocial.aytosalamanca.es/es/agenciadevoluntariado/docs/EL_VOLUNTARIADO_EN_LA_SOCIEDAD_DE_BIENESTAR.PDF

German Watch. (2018). *Índice de Riesgo Climático, Resumen*. Disponible en <https://germanwatch.org/de/download/20398.pdf>

Fantova, F. (2000). *Investigación y desarrollo de un modelo de gestión para organizaciones no lucrativas de servicios sociales*. Bilbao: Universidad de Duesto. Disponible en [file:///C:/Users/elche/Downloads/Investigacinydesarrollodeunmodelodegestinparaorganizacionesnolucrativasdeserviciosociales2000%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elche/Downloads/Investigacinydesarrollodeunmodelodegestinparaorganizacionesnolucrativasdeserviciosociales2000%20(1).pdf)

Fouce Fernández, J. (2009). Voluntariado Social en el Siglo XXI: ¿Movimiento Social o Instrumento Neoliberal? *Intervención Psicosocial*, Vol. 18, N° 2, pp. 177-190. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v18n2/v18n2a08.pdf>

Freire, P. (2002). *Pedagogía de la Esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. México, D.F.: Siglo XXI Editores. Disponible en <https://cronicon.net/paginas/Documentos/paq2/No.11.pdf>

Fresno y Tsolakis. (2012). *Profundizar el voluntariado: los retos hasta 2020*. Madrid: PVE. Disponible en http://www.prodes.org/PROFUNDIZAR_EN_EL_VOLUNTARIADO.pdf

Freud, S. (1979). *El Malestar en la Cultura*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

García Roca, X. (2001). El voluntariado en la sociedad de Bienestar; en “2001 Repensar el voluntariado”. *DOCUMENTACION SOCIAL: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, N°122, enero-marzo. Pp. 15-39. Disponible en <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2001/11/DS100122-2001-REPENSAR-EL-VOLUNTARIADO-ocr.pdf>

George, D., & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn y Bacon. Disponible en <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>

Henar, L. (2011). *Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea*. Revista Española del Tercer Sector. Disponible en https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf

Hobbes, T. (2009). *Leviatán*. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

Hernández y Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill. Disponible en <http://sistemas.unicesar.edu.co/documentossistemas/sampieri.pdf>

_____ (2010). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill. Disponible en https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Ingenieros, J. (1956). *La Universidad del porvenir y otros escritos*. Buenos Aires: Ediciones Meridión.

International Association for Volunteer Effort. (1990). *Declaración Universal del Voluntariado*. París: Congreso Mundial LIVE 90. Disponible en https://www.ucm.es/data/cont/docs/1355-2017-10-10-Declaracion_universal_sobre_voluntariado%20%20IAVE.pdf

Johnson, L.; Benítez, C.; Moore, A.; Olate, R. (2004). *Voluntariado juvenil y servicio cívico en América Latina y el Caribe: una posible estrategia de desarrollo económico y social*. Instituto de servicio global. Universidad de Washington: Centro para el desarrollo social. Disponible en: https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1538&context=csd_research

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36. Disponible en https://jaltcue.org/files/articles/Kaiser1974_an_index_of_factorial_simplicity.pdf

Kliksberg, B. (2006). El Voluntariado en Latinoamérica: Siete Tesis Para la Discusión. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. II, núm. 3, julio-diciembre, pp. 9-16. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/4096/409634346002.pdf>

Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber: La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Barcelona: Editorial Anagrama.

López, M. (2012). *Extensión universitaria: situación actual y aportes metodológicos*. San Salvador de Jujuy: Universidad Nacional de Jujuy. Disponible en https://www.academia.edu/4444153/Extensi%C3%B3n_Universitaria_Situaci%C3%B3n_Actual_Aportes_Metodol%C3%B3gicos

López Salas, E. (2009). *Claves para la gestión del voluntariado en entidades no lucrativas*. España: Fundación Luis Vives. Disponible en <http://www.fundacioncruzblanca.org/documentacion-voluntariado/archivo-5427.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos. Disponible en https://www.academia.edu/26151076/MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD_MASLOW_ABRAHAM_H

Martínez Carazo, C. (2006). El método de estudio de caso; estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y gestión*, 20, 165-193.

Mejía Navarrete (2002). *Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú*. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales-UNMSM.

Navarro Yáñez, C.; Pérez Boza, E. (2004). *Las Razones del Voluntariado: Solidaridad organizada en las capitales andaluzas*. Andalucía: Consejería de Cooperación. Disponible en https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/voluntariado/oficina-voluntariado/documentos/1107766852494_razonesvol.pdf

Observatorio del Tercer Sector. (2009). *Manual de gestión del voluntariado*. Barcelona: Fundación "la Caixa". Disponible en http://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/voluntariat/manual_gestion_voluntariado/files/publicaciones/manual_de_gestion_voluntariado/es/manual_gestion_voluntariado.pdf

Olmedo, S.; Ruíz, I. (2012). Responsabilidad Social y Cooperación Internacional al Desarrollo: Una Perspectiva Comunicacional desde las Universidades Andaluzas. *IC–Revista Científica de Información y Comunicación*, 9, pp. 149 – 180. Disponible en <https://icjournal.files.wordpress.com/2013/02/8-olmedoyruiz.pdf>

Organización Iberoamericana de Juventudes. (2009). *Situación Legal del Voluntariado en Iberoamérica*. Madrid: Artefacto de Comunicación. Disponible en http://www.lasociadacivil.org/wp-content/uploads/2014/11/situacion_legal_del_voluntariado_copy1.pdf

ONU-Asamblea General. (1987, 4 de agosto). *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: "Nuestro futuro común"*, A/42/427. Recuperado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/42/427>

ONU. (1988). *Declaración Universal sobre el Voluntariado*. Consejo Mundial de Washington. Disponible en http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/Declaracion_universal_sobre_voluntariado%20%20IAVE.pdf

ONU. (noviembre, 1999). *Voluntariado y Desarrollo Social*. Nueva York. Disponible en <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/cd2/archives/volun004/8.dir/volun0048.pdf>

ONU. (2001). *Proclamación del 2001 año Internacional del Voluntariado*. New York: Resolución 55/57 del 17 de enero del 2001. Disponible en <http://www.icvolunteers.org/isv2001/data/d759.html>

ONU. (2001). *Recomendaciones sobre el apoyo al voluntariado*. New York: Resolución 56/38 del 5 de diciembre de 2001. Disponible en http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/Recomendaciones_sobre_el_apoyo_al_voluntariado%20%20ONU.pdf

ONU. (2002). Seguimiento del Año Internacional de los Voluntarios. New York: Resolución 57/106 de 26 de noviembre de 2002. Disponible en <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/N0254489.pdf>

ONU-VNU. (2011). *V Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo: Valores universales para alcanzar el bienestar mundial*. New York: VNU. Disponible en http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Volunteerism%20Report/SWVR2011_Spanish_Full.pdf

ONU-VNU. (2011). Ley del Voluntariado en Honduras. Tegucigalpa: La Gaceta. Disponible en <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Ley%20del%20Voluntariado%20%283%2C4mb%29.pdf>

ONU-VNU. (2013). Reglamento de la Ley del Voluntariado en Honduras. Tegucigalpa: La Gaceta. Disponible en <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/hon138158.pdf>

ONU. (diciembre, 2014). *El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta*. Informe de síntesis del Secretario General sobre la agenda de desarrollo sostenible después de 2015. Disponible en <http://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportSPA.pdf>

ONU-VNU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Información y guía para las organizaciones de voluntariado*. Disponible en http://www.unv.org/sites/default/files/UNV%20QA%20on%20SDGs_web_S.pdf

ONU-VNU. (2015). *Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo: Transformar la gobernanza*. Washington: VNU. Disponible en

https://www.unv.org/sites/default/files/21337%20-%20SWVR%20report%20-%20SPANISH%20-%20web%20single%20pages_1.pdf

ONU. (noviembre, 2015). *Integrating volunteering into peace and development: the plan of action for the next decade and beyond*. Resolución 70/129. Disponible en http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/129

ONU-VNU. (2018). *Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo*. Disponible en https://unv-swvr2018.org/index_sp.php

OIT-Departamento de Estadística. (octubre, 2013). *Informe de la Conferencia: 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf

Ortiz-Riaga y Morelos-Rubiano (enero-abril, 2011). *La extensión universitaria en América Latina: concepciones y tendencias*. Colombia: Universidad de la Sabana, Educación, Vol. 14(No. 2), pp. 349-366

Padilla, M.; Andino, J. (2017). La vinculación Universidad-Sociedad y el compromiso social con el desarrollo de Honduras en el marco de la reforma de la UNAH, periodo 2007- 2016; en Castro, J. (2017). *Los caminos de la Extensión en América Latina y el Caribe*. Santa Rosa: Universidad Nacional de La Pampa. Disponible en <https://www.ufmg.br/proex/renex/images/documentos/Los-caminos-de-la-extension-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>

Pacenza, I. y Silva Peralta, Y. (2014). *Educación Superior y Voluntariado*. Mar del Plata: Grupo SOVIUC. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/282328528_Educacion_Superior_y_Voluntariado_Serie_Universidad-_Comunidad_en_Red_Volumen_1

Panting, C. (05 junio 2014). *Honduras, lejos de cumplir la meta de los objetivos del milenio*. Disponible en <http://www.laprensa.hn/honduras/apertura/716527-98/honduras-lejos-de-cumplir-la-meta-de-los-objetivos-del-milenio>

Piera, P. J. F., & Carrasco, C. A. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>

Pla, L. E. (1986). *Análisis multivariado: método de componentes principales*.

PNUD. (1990). *Informe de Desarrollo Humano*. Bogotá: Tercer Mundo Editores. Disponible en http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf

PNUD. (2008). *Encuesta Nacional de Percepción sobre Desarrollo Humano 2008: Juventud, Desarrollo Humano y Ciudadanía*. Disponible en http://hdr.undp.org/sites/default/files/indh_honduras_2008-2009_encuesta_juventud.pdf

Poder Judicial de Honduras. (2011). *Ley del Voluntariado en Honduras*, Decreto N° 177-2011. La Gaceta: Tegucigalpa, Honduras.

Poder Judicial. (2013). *Reglamento de la Ley del Voluntariado en Honduras*, Acuerdo N° 009-2013-INJ. La Gaceta: Tegucigalpa, Honduras.

Poder Ejecutivo. (2007). *Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras*. Tegucigalpa, Honduras: Diario La Gaceta. Disponible en <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/ReglLeyOrganicaUNAH.pdf>

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (2016). *Quinto Informe Estado de la Región*. San José, Costa Rica: PEN. Disponible en <https://www.estadonacion.or.cr/erca2016/assets/erca-2016-web.pdf>

Programa de Juventud Interpeace. (2014). *Agenda Centroamericana de Juventudes 2015-2025*. Ciudad de Guatemala: Interpeace. Disponible en https://www.interpeace.org/latinoamerica/wp-content/uploads/sites/7/2015/08/2014_11_Agenda_Centroamericana_de_Juventudes.pdf

REDIVU. (2008). *II Congreso Internacional de Voluntariado Universitario: Universidad y voluntariado: Hacia una nueva agenda social en América Latina y el Caribe. República Dominicana*. Disponible en <http://docplayer.es/11539502-Ii-congreso-internacional-de-voluntariado-universitario-universidad-y-voluntariado-hacia-una-nueva-agenda-social-en-america-latina-y-el-caribe.html>

Ribeiro, D. (1971). *La Universidad Latinoamericana*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Rodríguez de Vera, I. (diciembre, 2007). Itinerario de la solidaridad desde el *Pandectas* de Justiniano hasta su incorporación en las diferentes disciplinas. *Revista Electrónica de Estudios Filológicos*, N° XIV. Disponible en <https://www.um.es/tonosdigital/znum14/secciones/estudios-21-solidaridad.htm>

Salazar Bondy, A. (mayo-agosto 1968). Reflexiones sobre la reforma universitaria. *Revista Actual: Universidad de los Andes*, N° 2 (1) pp. 39-46.

Salazar Gil, V. (2014). *El Voluntariado Universitario: Propuesta para la gestión del entorno ético de las Universidades*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en <http://bdigital.unal.edu.co/48046/1/30236898.2015.pdf>

Szabo, S. (2011). *Retos y Tendencias del Voluntariado en Europa*. Revista Española del Tercer Sector. Disponible en https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf

Soler, P. (2008). *Factores psicosociales explicativos del voluntariado universitario*. Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/factores-psicosociales-explicativos-del-voluntariado-universitario--0/>

Taylor y Bogdan. (1987). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Barcelona: Paidós. Disponible en https://iessb.files.wordpress.com/2015/07/05_taylor_mc3a9todos.pdf

Troncoso, C. y Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Rev. Fac. Med.* 2017 Vol. 65 No. 2: 329-32. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

Tünnermann, C. (1991). *Historia de la Universidad en América Latina*. San José, Costa Rica: EDUCA. Disponible en <https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/2980.pdf>

Tünnermann, C. (1998). *Ochenta años de la Reforma Universitaria de Córdoba*. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Universitaria. Disponible en <https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/2983.pdf>

Tünnermann, C. (2003). *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México, D.F.: UDUAL.

Tünnermann, C. (2008). *90 años de la Reforma Universitaria de Córdoba (1918-2008)*. Nicaragua: HISPAMER. Disponible en <https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/90%20anos%20de%20la%20Reforma%20Universitaria%20de%20Cordoba%201918%202008.pdf>

UDUAL (1972). *II Conferencia Latinoamericana de Difusión Cultural y Extensión Universitaria*. México: UDUAL. Disponible en http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista2_S3A1ES.pdf

UNAH-Dirección de Vinculación Universidad-Sociedad (S/F). *Disposiciones comunes de leyes y reglamentos de la UNAH sobre el quehacer académico de Vinculación con la Sociedad*. Disponible en <https://vallesula.unah.edu.hn/dmsdocument/2453-normativa-legal>

UNAH. (2005). *Plan General para la Reforma Integral de la Universidad*. Tegucigalpa. Disponible en <https://vra.unah.edu.hn/dmsdocument/6460-plan-de-la-reforma-integral-unah>

UNAH. (2007). *Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras*. Tegucigalpa. Disponible en <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/RegLeyOrganicaUNAH.pdf>

UNAH-Comisión de Transición. (2008). *Acuerdo 354-2008: Aprobación de la Estructura Organizativa de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles*. Tegucigalpa, Honduras.

UNAH-Vinculación Universidad Sociedad. (2012). *Reglamento del Sistema de Vinculación Universidad - Sociedad*. Tegucigalpa. Disponible en <https://vinculacion.unah.edu.hn/descargas/>

UNAH. (2012). *Prioridades de Investigación. Ejes y temas prioritarios*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible en <https://dicyp.unah.edu.hn/dmsdocument/2824-periodico-investigacion-cientifica-2012-no-11>

UNAH. (2014). *Lo Esencial de la Reforma Universitaria*. Tegucigalpa. Disponible en <https://vra.unah.edu.hn/dmsdocument/2986-no-4-lo-esencial-de-la-reforma-universitaria>

UNAH. (2015). *Normas académicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa*: UNAH, Publicaciones de la Reforma Universitaria No. 6. Disponible en <https://www.unah.edu.hn/sobre-la-unah/normas-academicas/>

UNAH-VOAE. (2016). *Plan Estratégico VOA E Julio 2013- Julio 2016*. Tegucigalpa, Honduras.

Unceta, K. (2007). *La Cooperación al Desarrollo en las Universidades Españolas*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/148755913.pdf>

UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. Disponible en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París. Disponible en http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

Vallaey s, F. (2007). *¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Propuesta para una definición madura y eficiente*. Nuevo León, México: Tecnológico de Monterrey. Disponible en http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaey s.pdf

Vallaey s, F. (2013). *El voluntariado solidario: ventajas y peligros*. Disponible en <https://durs.cayetano.edu.pe/images/Biblio/MarcoConceptual/ComunidadesAprendizajeDesarrollo/elvoluntariadosolidario.pdf>

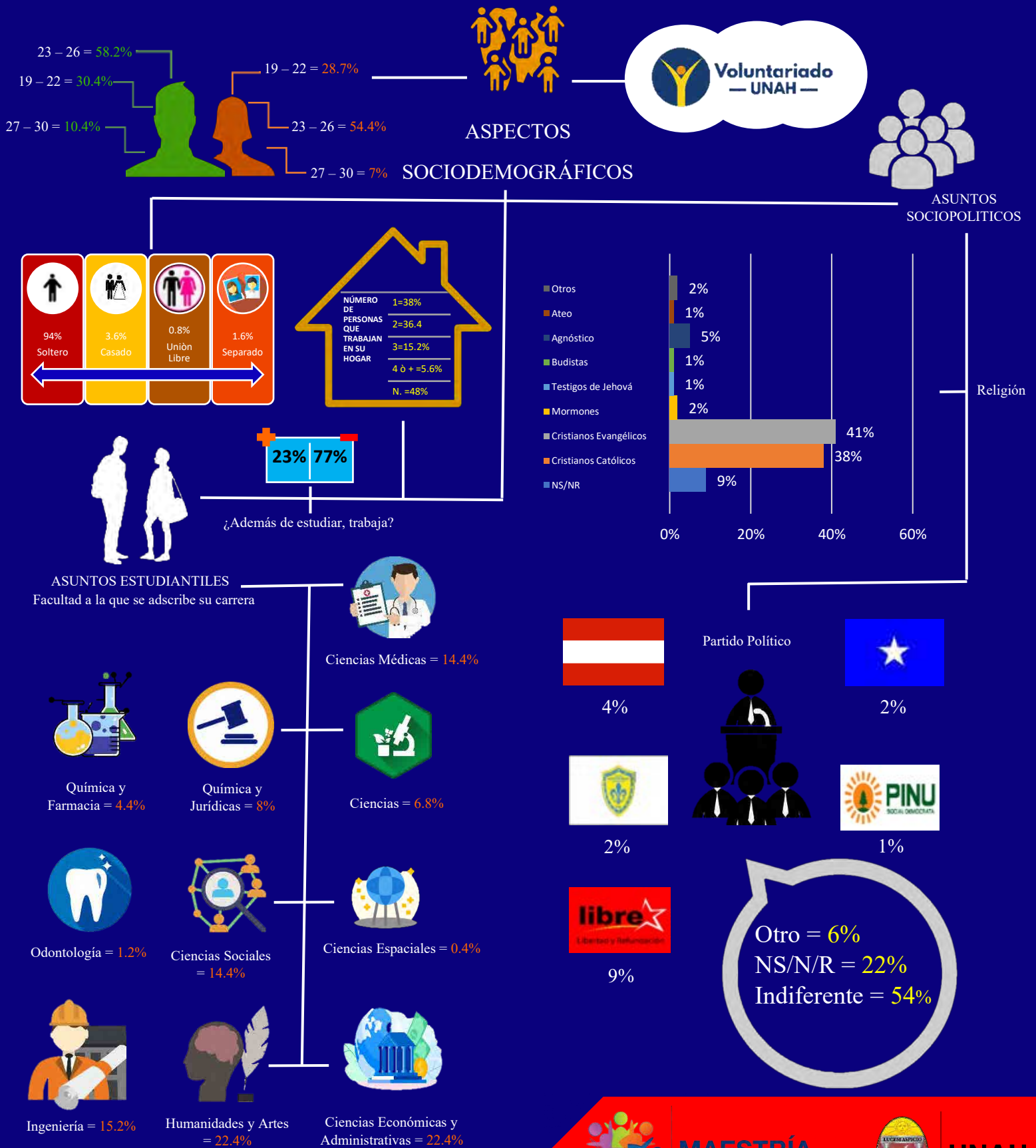
Yin, R. (1989). *Case Study Research: Design and Methods*. London: SAGE.

Zuleta, Sebastián. (2013). La evolución del voluntariado. Entre 1990 y 2000. *Revista Centro de Investigación un Techo para Chile*, 2, 28-33.

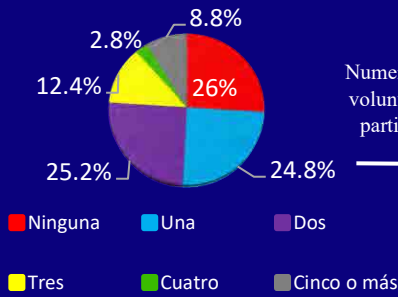
ANEXOS

Anexo 1: Infografía del Perfil Motivacional y la Gestión del Voluntariado Universitario de la UNAH-CU.

PERFIL MOTIVACIONAL Y GESTIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH-CU)



PERFIL MOTIVACIONAL Y GESTIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH-CU)



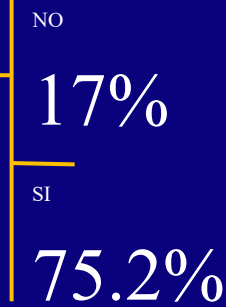
ANTECEDENTES DEL VOLUNTARIADO



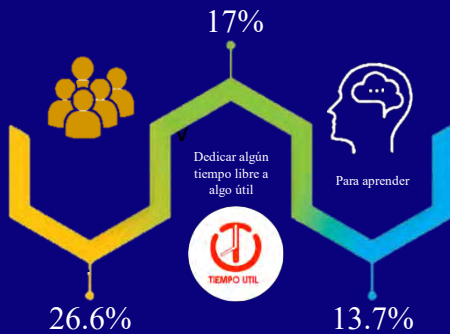
Tres sentimientos más relevantes que produjeron el conocer la existencia de ese voluntariado.

¿Sabe de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH?

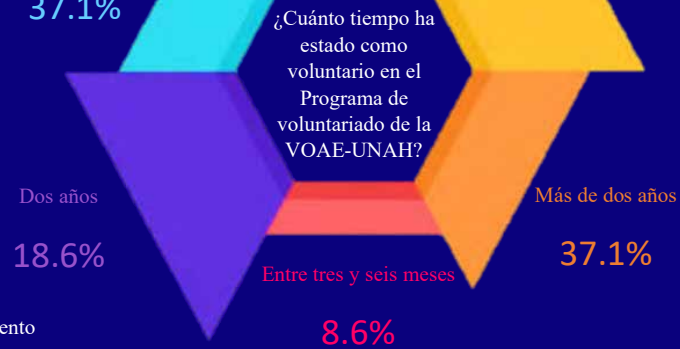
- 1 ME PARECIÓ UNA OPCIÓN INTERESANTE**
• 19.4%
- 2 SENTIMIENTO DE ESPERANZA**
• 18%
- 3 ME PARECIÓ UNA OPCIÓN DE VIDA**
• 15.7%



Tres motivaciones más relevantes para incorporarse a esas organizaciones de voluntariado.



¿Cuánto tiempo ha estado como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?



Medios por los cuales se tuvo conocimiento de la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH

Redes sociales

12.1%



Administrativos/funcionarios de la UNAH-CU

10.1%



Amigos

26.5%



Compañeros de clase

14.4%



MAESTRÍA
DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS

PERFIL MOTIVACIONAL Y GESTIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH-CU)



ORIENTACIÓN INICIAL, FORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO



La comunicación es uno de los aspectos más importantes del desarrollo de las acciones de voluntariado. Gracias a una buena comunicación se logra canalizar eficazmente la participación de los voluntarios en el Programa.

Alguno de los estos tipos de seguimiento y asesoría durante la última acción voluntaria de los encuestados más relevantes:

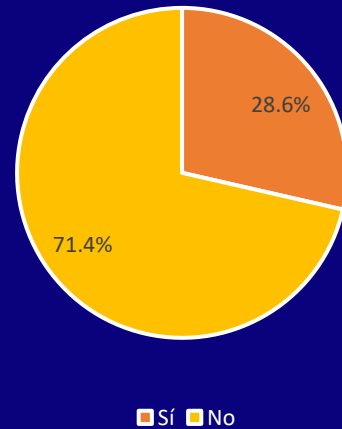
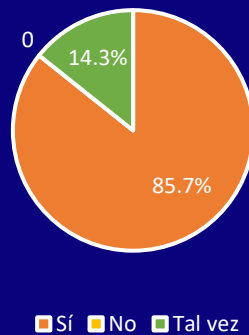


- ✓ Apoyo y motivación para continuar las acciones..... **Sí = 60% - 40%**
- ✓ Orientación para realizar las acciones..... **Sí = 67.9% - 32.1%**
- ✓ Acompañamiento para resolver algún conflicto o problema..... **Sí = 52.9% - 47.1%**
- ✓ Elogio o felicitación en algún momento del trabajo realizado..... **Sí = 66.4% - 33.6%**

¿Cuál de los siguientes procedimientos le realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH al finalizar sus acciones voluntarias?

	Sí		No	
	N	%	N	%
Evaluación o retroalimentación de su acción voluntaria	73	52	67	48
Entrevista individual o grupal para analizar el trabajo realizado	49	35	91	65
Crítica constructiva al final de su labor	67	48	73	52

¿En este momento se encuentra como voluntariado activo del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?



¿Volvería a realizar acciones de voluntariado con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH?



Anexo 2: Guía para las Entrevistas a Funcionarios y Administrativos Relacionados con el Programa de Voluntariado en la VOAE-UNAH.



**Guía para las entrevistas:
Funcionarios y Administrativos Relacionados con el Programa de Voluntariado de la
VOAE-UNAH
[Oficina de Voluntariado]**

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

1. ¿Cómo surge la Oficina de voluntariado (OV)? ¿Era antes parte de otra instancia de la UNAH?
2. ¿La Oficina de voluntariado (OV) forma parte de otras instancias superiores de la UNAH? ¿cuál es su estructura organizacional?
3. ¿La OV puede definirse como exclusiva para atender el voluntariado y exclusivamente con acciones de voluntariado?
4. ¿Está definido el modelo de gestión del voluntariado (personal remunerado, personas voluntarias, modelo mixto)?
5. ¿Cuál es la figura jurídica de la oficina de voluntariado? Asociación, organización, fundación, programa, proyecto etc.
6. La UNAH tiene otras Oficinas de voluntariado en los Centros Regionales, ¿trabajan de manera conjunta?
7. ¿Cuáles son los tipos de actividades de voluntariado que más suelen desarrollar? ¿Sanitarias, educativas, de DDHH, medioambientales, culturales, deportivas etc.?
8. ¿Cuántas personas laboran de forma remunerada en la Oficina de voluntariado? ¿cuántas de ella tienen contacto directo con los estudiantes voluntarios?
9. ¿Las acciones de voluntariado se llevan a cabo a favor de terceros o principalmente a favor del voluntario?
10. ¿Realiza la Oficina de voluntariado actividades con fines de lucro?
11. ¿Qué hacen las personas voluntarias a través de la Oficina de voluntariado? ¿Están definidas sus funciones y responsabilidades?
12. ¿Tienen un espacio físico para sus reuniones y participación?
13. ¿Qué papel juegan los voluntarios en la Oficina de voluntariado? ¿pueden participar en cargos de dirección de la OV?
14. ¿Tienen interacción los voluntariados con voluntarios de esas otras organizaciones? ¿hay acuerdos establecidos con esas organizaciones?

PROCEDIMIENTOS Y ÁMBITO DE ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA UNAH-CU

FASE PREPARATORIA DE LA GESTIÓN

15. ¿Cuáles son los requisitos para ser voluntario?
16. ¿Cuántos voluntarios en promedio recibe la Oficina anualmente?
17. ¿Reciben los voluntarios un reembolso por los gastos a los que incurren en la realización de sus actividades de voluntariado?
18. ¿Cuentan los voluntarios con un seguro a la hora de realizar acciones fuera de la UNAH-CU?
19. ¿Se realizan más acciones dentro o fuera de la UNAH? ¿Si es afuera, en qué lugares/zonas?
20. ¿Cuántas personas se benefician de las acciones de la Oficina de voluntariado?
21. ¿Quiénes son los destinatarios del voluntariado a parte de los voluntarios?
22. ¿Hay una persona encargada de orientar a los voluntarios y supervisarlos en la realización de sus funciones? ¿Esta persona encargada es remunerada o voluntaria?
23. ¿La Oficina atiende otros grupos de estudiantes, aparte de los voluntarios? ¿Becarios, practicantes?
24. ¿Cuántas acciones de voluntariado suelen realizar por año?
25. ¿Cuánto tiempo suelen durar las acciones de voluntariado?
26. ¿Tienen un programa o planificación anual o semestral de las actividades de intervención para voluntarios?

PROCESO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (CICLO DE GESTIÓN)

Captación y difusión:

27. ¿Cada cuánto tiempo se realizan convocatorias de estudiantes voluntarios? ¿Realizan reuniones de información o volanteo por aulas?
28. ¿Se realizan convocatorias generales y abiertas o hay convocatorias a estudiantes con requisitos específicos?
29. ¿Por cuáles medios se realiza la difusión de convocatorias de selección?

Selección:

30. ¿Cómo se realiza la selección de los postulantes a voluntariado? ¿Se realiza entrevista de selección?
31. ¿Cuántos pasos tiene el proceso de selección de voluntario?
32. ¿Se analizan las motivaciones, el perfil y la disponibilidad de tiempo del postulante?
33. ¿Hay un protocolo de incorporación/acogida del voluntario a la Oficina de voluntariado?

Incorporación y acogida:

34. ¿Hay un animador o líder en el proceso inicial del voluntariado?
35. ¿Se le informa al voluntario las tareas que va a realizar?
36. ¿Se discute con el voluntario los horarios y tiempo de las actividades?
37. ¿Hay un momento de presentación del equipo de trabajo?
38. ¿Se le envía algún mensaje, llamada o correo en los primeros días de iniciada la labor voluntaria?

Compromiso:

39. ¿Se le pide al voluntario firmar algún acuerdo o carta de compromiso?
40. ¿Están sistematizados en un Manual los derechos y deberes del voluntario, el reglamento, código ético, la misión y visión de la Oficina de voluntariado?
41. ¿Se les lee a los voluntarios dichos derechos y deberes y reglamento?
42. ¿Se le entrega un carnet al voluntario al iniciar su colaboración?

Organización y Formación

43. A parte de la participación del voluntario con los destinatarios del voluntariado, ¿en cuál otro espacio de la OV participan los voluntarios? ¿Tienen interacción con el personal remunerado? ¿Interactúan con la coordinación?
44. ¿En qué medida el voluntariado participa en la elaboración y diseño del plan operativo, aunque no sean directamente responsables de su ejecución?
45. ¿Existe un modelo/manual de formación para voluntarios en la OV? ¿Hay formación básica, inicial, permanente, especializada?
46. ¿Cada cuánto tiempo se realiza formación a los voluntarios?

Comunicación y seguimiento

47. ¿Con qué frecuencia hay comunicación entre la coordinación y el voluntario?
48. ¿Cuáles son los canales de comunicación? ¿Teléfono, correo, WhatsApp, entrevistas individual, reunión grupal, pizarra informativa?
49. ¿Hay seguimiento y asesoría de los voluntarios cuando están realizando sus acciones de voluntariado?
50. ¿Quiénes realizan dicho seguimiento? ¿Cada cuánto tiempo se realiza el seguimiento durante el tiempo que dura la acción voluntaria?

Evaluación

51. ¿Se les realizan evaluaciones periódicas a los voluntarios?
52. ¿Hay entrevista con el voluntario al final del proyecto?
53. ¿Son acatadas las observaciones, recomendaciones, opiniones y sugerencias del voluntario?

Reconocimiento

54. ¿Se le otorga al voluntario algún reconocimiento o diploma al final del proceso?
55. ¿Se le felicita por la labor realizada en algún momento de la acción voluntaria?
56. ¿Tiene la Oficina estrategias de reconocimiento formal e informal para los voluntarios?

Desvinculación

57. ¿Se invita a los voluntarios a participar en otros eventos de voluntariado?
58. ¿Tiene la OV una base de datos actualizada de la información de los voluntarios?

ASPECTOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

59. ¿Cuál es el presupuesto de la organización anualmente?
60. ¿Todo el financiamiento de la organización procede de fuentes públicas, de la UNAH?
61. ¿Cómo se distribuyen esos ingresos?
62. ¿Recibe donaciones o contribuciones de empresas?
63. ¿A cuánto ascienden los gastos de la organización?
64. ¿Desarrolla la organización actividades de búsqueda de fondos y apoyo externo?

RELACIONES DEL VOLUNTARIADO CON LA UNAH Y OTRAS INSTANCIAS

65. ¿Tiene la OV acuerdos establecidos con otras instancias de la UNAH u otras instancias externas a la U en materia de voluntariado?
66. ¿Tiene la OV iniciativas conjuntas con otras instancias de la UNAH o de afuera, privadas o estatales en materia de voluntariado?

OPINIÓN FINAL

67. ¿Qué aspectos de la gestión del voluntariado requieren ser mejorados por parte de la Oficina?
68. ¿Qué hace falta para que mejore la gestión del voluntariado?



CUESTIONARIO: PERFIL MOTIVACIONAL Y GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO DE LA VOAE-UNAH

INTRODUCCIÓN

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación. Antes de que decida participar por favor lea este consentimiento cuidadosamente para entender el procedimiento, incluyendo los riesgos y beneficios.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Este proyecto tiene como objetivo conocer el estado actual del voluntariado universitario de la UNAH-CU, su perfil sociodemográfico y motivacionales, asimismo evaluar la gestión del Programa de voluntariado, adscrita a la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH-CU).

PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

La participación en el estudio es completamente voluntaria. El único requisito para participar es que sea un estudiante que haya realizado acciones de voluntariado en el 2019 a través del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH.

Del total de estudiantes voluntarios registrados en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, se ha seleccionado una muestra representativa. Si llegó este cuestionario a su correo o teléfono celular, usted es parte de dicha muestra. Le solicitamos que responda solo en uno de los dos medios en los que le llegó el cuestionario.

PROCEDIMIENTO

Después de introducir su correo en la parte de debajo de estas instrucciones, comenzará a responder cada una de las preguntas que se le presentan, es muy importante que ninguna pregunta quede sin responder para garantizar el análisis estadístico que requiere la validación de los instrumentos de medición.

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

La información proporcionada por usted al investigador en este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted en ninguna circunstancia. A los cuestionarios se les asignará un código de tal forma que no se conocerá su identidad, así el personal de apoyo a la investigación solo tendrá acceso a los códigos, pero no a su identidad.

Los resultados de esta investigación pueden ser publicados en una revista científica, o ser presentados en una evaluación científica, pero su identidad no será divulgada.

***Obligatorio**

1. Dirección de correo electrónico *

2. ¿Ha leído los términos y referencias para responder la encuesta? *

Marque la casilla de la acción que desea realizar.

Marca solo un óvalo.

- Sí, proceder a realizarla.
 No, prefiero no responderla.

1.-CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS DEL VOLUNTARIO/A

3. Género. *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino

4. Edad. *

Escriba su edad en números.

5. Facultad en la que se inscribe la carrera que estudia. *

Marca solo un óvalo.

- Ciencias Sociales
- Química y Farmacia
- Odontología
- Ciencias Jurídicas
- Ingeniería
- Humanidades y Artes
- Ciencias Espaciales
- Ciencias Económicas y Administrativas
- Ciencias
- Ciencias Médicas
- Posgrados

6. Carrera en la que se encuentra matriculado. *

Si está matriculado en más de una, coloque en la que más ha avanzado.

7. Total de clases del plan de estudios de su carrera.

Escriba su respuesta en números.

8. Total de clases aprobadas de su carrera.

Escriba su respuesta en números.

9. Estado civil. *

Marca solo un óvalo.

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Separado (a)
- Divorciado (a)
- Viudo (a)
- Unión libre

10. ¿Cuántos hijos tiene? *

Marca solo un óvalo.

- Uno
- Dos
- Tres
- Cuatro o más
- Ninguno

11. ¿Cuántas personas viven en su hogar? *

Marca solo un óvalo.

- Vivo sólo
- Una
- Dos
- Tres
- Cuatro
- Cinco
- Seis
- Siete
- Ocho o más

12. ¿Quién es el jefe(a) de hogar de su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Madre
- Padre
- Abuelo(a)
- Tío(a)
- Hermano(a)
- Otros: _____

13. ¿Cuál es el nivel educativo de sus padres? *

Seleccione un nivel en cada caso.

Marca solo un óvalo por fila.

	Universidad completa	Universidad incompleta	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Primaria completa	Primaria incompleta	Ninguno	No sabe/No responde
Madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Padre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿Cuántas personas trabajan en su hogar? *

Si usted también trabaja, inclúyase en este número.

Marca solo un óvalo.

- Uno
- Dos
- Tres
- Cuatro
- Cinco o más
- Ninguno(a)

15. ¿Aproximadamente en cuánto oscila el rango de ingresos mensual de su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 9,000 lempiras
- Entre 9,001 y 18,000 lempiras
- Entre 18,001 y 27,000 lempiras
- Entre 27,001 y 36,000 lempiras
- Entre 36,001 y 45,000 lempiras
- Más de 45,001 lempiras

16. ¿Quién costea sus estudios? *

Como pueden ser varias personas, seleccione máximo 3 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Padre
- Madre
- Abuelo(a)
- Tío(a)Tío(a)
- Hermano(a)
- Beca UNAH
- Beca externa
- Usted mismo (con sus ingresos)
- Otros: _____

17. ¿En qué departamento vive su núcleo familiar? *

Marca solo un óvalo.

- Atlántida
- Choluteca
- Colón
- Comayagua
- Copán
- Cortés
- El Paraíso
- Francisco Morazán
- Gracias a Dios
- Intibucá
- Islas de la Bahía
- La Paz
- Lempira
- Ocotepeque
- Olancho
- Santa Bárbara
- Valle
- Yoro

18. ¿Cuál es el tipo de vivienda de su núcleo familiar? *

Marca solo un óvalo.

- Propia totalmente pagada
- Propia pagándola a plazos
- Alquilada
- Otros: _____

19. ¿Cuál es su lugar de residencia habitual cuando lleva clases presenciales en la UNAH-CU? *

Marca solo un óvalo.

- Aldea
- Caserío
- Barrio
- Colonia

20. ¿Además de estudiar, trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 21
- No Ir a la pregunta 22

1.-CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS DEL VOLUNTARIO/A

21. ¿Cuál es su jornada laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Por horas
- Otros: _____

2.- FACTORES POLÍTICO-RELIGIOSOS DEL VOLUNTARIO(A)

22. ¿Cómo se identifica religiosamente? *

Marca solo un óvalo.

- Creyente practicante
- Creyente poco practicante
- Creyente nada practicante
- No creyente
- Agnóstico
- Ateo
- No sabe/no responde

23. ¿A cuál de estos grupos religiosos pertenece? *

Marca solo un óvalo.

- Cristianos Católicos
- Cristianos Evangélicos
- Mormones
- Testigos de Jehová
- Musulmanes
- Budistas
- Hinduistas
- Judíos
- Agnóstico
- Ateo
- No sabe/No responde
- Otros

24. ¿Cómo se identifica políticamente? *

Marca solo un óvalo.

- Extrema derecha
- Derecha
- Centro derecha
- Centro izquierda
- Izquierda
- Extrema izquierda
- Indiferente
- No sabe/No responde

25. ¿Con cuál partido político se siente más identificado? *

Marca solo un óvalo.

- Partido Liberal
- Partido Nacional
- Partido Libre
- Partido Anticorrupción
- Partido PINU
- Partido UD
- Indiferente
- No sabe/No responde
- Otro

26. ¿Cuáles son sus aficiones? *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Oír música
- Ver TV
- Escuchar la radio
- Ir al cine
- Ir al teatro
- Bailar
- Leer
- Pasear
- Salir de compras
- Realizar deportes
- Viajar
- Manualidades
- Juegos mesa
- Pintar/dibujar
- Tocar un instrumento/cantar

Otros: _____

3.-ANTECEDENTES COMO VOLUNTARIO

27. ¿Usted, alguien de su familia o alguien cercano a usted han sido alguna vez beneficiarios de algún tipo de voluntariado? *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Yo he sido beneficiario
- Un miembro de mi unidad familiar
- Personas cercanas a mí, pero no familia
- Nadie de mi entorno más cercano ha sido beneficiario de algún voluntariado

28. ¿Ha participado anteriormente en otros voluntariados? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Ir a la pregunta 29*
- No *Ir a la pregunta 33*

29. ¿En cuántas organizaciones de voluntariado ha participado anteriormente? *

Marca solo un óvalo.

- Uno
- Dos
- Tres
- Cuatro
- Cinco o más

30. Si ha participado en otros voluntariados, ¿cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia de ese voluntariado? *

Selecciones máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Me pareció una opción de vida
- Ningún sentimiento en especial
- Sentimiento de esperanza
- Necesidad de hacerme voluntario
- Me pareció una opción interesante
- Me produjo curiosidad
- Encontré gente con la que compartir
- Encontré amigos desde el primer momento
- Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado

Otros: _____

31. ¿Qué lo motivó a incorporarse esas otras organizaciones de voluntariado? *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Dedicar algún tiempo libre a algo útil
- Poder contribuir a mejorar la sociedad
- Por convicción religiosa de ayudar a los demás
- Por convencimiento político/ideológico
- Porque la idea me atraía
- Para aprender
- Para cumplir horas por beca
- Me convencieron
- Para llenar el requisito de graduación
- Buscaba tener experiencias nuevas
- Podía obtener experiencia profesional
- Me permitía aumentar el número de mis amigos

Otros: _____

32. ¿Puede decirnos de qué tipo son las otras organizaciones de voluntariado en las que ha participado? *

Selecciones máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Artístico/cultural
- Deportivo
- Asociación de vecinos
- Religioso
- Asistencia social
- Ayuda mutua
- Ecologista/ambiental
- Política
- Cooperación Internacional
- Otra

33. ¿Qué tanto conocimiento tiene sobre lo que se le pregunta a continuación? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
¿Conoce otras organizaciones de voluntariado a nivel nacional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conoce otras instancias de la UNAH--CU que estén realizando acciones de voluntariado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conoce la Ley Nacional del Voluntariado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conoce el Reglamento Nacional del Voluntariado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conoce los derechos y deberes del voluntario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. ¿Sabe de la existencia del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 35
- No

35. ¿Ha realizado acciones de voluntariado a través del Programa de Voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 36
- No

4.-CARACTERÍSTICAS COMO VOLUNTARIO DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA VOAE-UNAH

Las preguntas que se le realizarán a continuación pretenden determinar sus características como estudiantes voluntarios del Programa de voluntariado de la VOAE- UNAH. Por lo que se le pide leer con detenimiento cada pregunta antes de responderla.

36. ¿Cuánto tiempo ha estado como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de tres meses
- Entre tres y seis meses
- Entre seis y nueve meses
- Entre nueve y 12 meses
- Un año
- Dos años
- Más de dos años

37. ¿Cuánto tiempo le dedicaba como voluntario al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Entre 1 y 2 horas semanales
- Entre 3 y 4 horas semanales
- Entre 4 y 8 horas semanales
- Entre 8 y 12 horas semanales
- Entre 12 y 20 horas semanales
- Más de 20 horas semanales
- Sólo de forma esporádica
- Sólo en casos puntuales

38. De las acciones que se desarrollan a través del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, ¿en cuántas ha participado? *

Marca solo un óvalo.

- Una
- Dos
- Tres
- Cuatro
- Cinco o más

39. Señalar a continuación cuáles fueron los principales destinatarios de su actividad como voluntario en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH. *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Comunidad universitaria
- Personas con discapacidad
- Adultos mayores
- Mujeres
- Niños, niñas y adolescentes
- Jóvenes
- Grupos étnicos
- Diversidad sexual
- Medio ambiente
- Comunidad en general
- Otro

40. ¿Qué tipo de servicios prestó a los usuarios directamente como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Animación sociocultural y entretenimiento
- Consulta, información, asesoramiento
- Tutorías y refuerzo educativo
- Colaboración en eventos deportivos
- Recolección y entrega de donaciones en general
- Educación y formación profesional
- Promoción y defensa de los derechos civiles
- Promoción de la salud
- Protección ambiental

Otros: _____

41. ¿Dónde desarrolló su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Dentro de la Universidad.
- Fuera de la Universidad.

42. Escriba el nombre del lugar donde se desarrolló su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH.

43. ¿Por cuál medio o medios tuvo conocimiento de la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Radio
- TV
- Redes sociales
- Encuentros, debates, reuniones
- Charlas/conferencias sobre voluntariado
- Afiches, folletos, carteles
- Periódico
- Administrativos/funcionarios de la UNAH-CU
- Amigos
- Compañeros de clase
- Familia
- Profesores
- Internet

Otros: _____

44. ¿Cuáles de estos sentimientos le produjeron el conocer la existencia del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Me pareció una opción de vida
- Ningún sentimiento en especial
- Sentimiento de esperanza
- Necesidad de hacerme voluntario
- Me pareció una opción interesante
- Me produjo curiosidad
- Encontré gente con la que compartir
- Encontré amigos desde el primer momento
- Ya era voluntario antes de conocer este voluntariado

Otros: _____

45. ¿Qué lo motivó a incorporarse al Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 3 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Dedicar algún tiempo libre a algo útil
- Poder contribuir a mejorar la sociedad
- Por convicción religiosa de ayudar a los demás
- Por convencimiento político/ideológico
- Para cumplir horas por beca
- Para llenar el requisito de graduación
- Podía obtener experiencia profesional
- Para aprender
- Porque la idea me atraía
- Buscaba tener experiencias nuevas
- Me convencieron
- Me permitía aumentar el número de mis amigos

Otros: _____

46. ¿Cuáles de estos tipos de voluntariados le gustaría que se desarrollaran en el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Selecciones máximo 3 opciones.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Cultural/artístico
- Deportivo
- Asociación de vecinos
- Religioso
- Asistencia social
- Ayuda mutua
- Ecologista/ambiental
- Política
- Cooperación Internacional

Otros: _____

5.-TRABAJO EN EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA VOAE-UNAH (ORIENTACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN)

Las preguntas que se le realizarán a continuación están relacionadas con la gestión del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH. Por lo que se le pide leer con detenimiento cada pregunta antes de responderla.

47. ¿Al incorporarse al equipo de voluntarios, recibió alguno de los siguientes tipos de orientación de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Orientación para realizar sus funciones en el sitio asignado como voluntario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientación y acompañamiento en el proceso de inicial del voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisión inicial en el desarrollo de sus actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientación para resolución de conflictos entre compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. ¿El Programa de voluntariados de la VOAE-UNAH le realizó alguna de las siguientes acciones o procedimientos antes de iniciar sus actividades como voluntario? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Se le pidió firmar un acuerdo de compromiso como voluntario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se le leyeron sus derechos y deberes, la misión y visión de la Oficina de voluntario de la UNAH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se le entregó un carnet o identificación de la Oficina de voluntariado de la UNAH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se les asignó un líder de grupo a la hora de realizar las acciones de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. ¿Con quiénes tuvo más interacción a la hora de realizar sus actividades de voluntariado con la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 3 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Personal remunerado de la Oficina de voluntariado de la VOAE-UNAH
- Líder(es) de mi grupo de voluntariado
- Otros voluntarios
- Colaboradores becarios
- Colaboradores practicantes
- Profesores de la UNAH
- Personas beneficiadas por la acción voluntaria
- Familiares de personas beneficiadas
- Comunidad local
- Gobierno

Otros: _____

50. ¿Recibió algún tipo de discriminación durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Por su aspecto físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por su origen étnico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por su orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por su identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por su religión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por discapacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por su condición socioeconómica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de los siguientes tipos de formación? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación básica de lo que es y supone ser voluntario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación inicial en las tareas que iba a desarrollar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación continua sobre diversos temas que interesan en el campo del voluntariado que se realizó	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación en destrezas y habilidades para su vida profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación en valores para su vida diaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación crítica para entender y analizar la realidad social del país sus problemáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacitación para trabajar con grupos de personas para la gestión de conflictos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

52. ¿Qué tipo de formación necesita con más urgencia de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Seleccione máximo 5 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado
- Formación básica de lo que es y supone ser voluntario
- Formación inicial en las tareas que iba a desarrollar
- Formación continua sobre diversos temas que interesan en el campo de nuestro voluntariado
- Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado
- Formación en destrezas y habilidades para su vida profesional
- Formación en valores para su vida diaria
- Formación crítica para entender y analizar la realidad social del país sus problemáticas
- Capacitación para trabajar con grupos de personas para la gestión de conflictos

Otros: _____

6.-TRABAJO EN EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA VOAE-UNAH (COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO)

Las preguntas que se le realizarán a continuación están relacionadas con la gestión del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH. Por lo que se le pide leer con detenimiento cada pregunta antes de responderla.

53. ¿Seleccione en el recuadro correspondiente para explicarnos cuán satisfecho está con la comunicación que tuvo durante su última acción voluntaria con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Dentro del propio grupo de voluntarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre el equipo de voluntarios y el personal remunerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre las personas voluntarias y la coordinación de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre la organización y las personas voluntarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

54. ¿Cuáles fueron los canales de comunicación empleados por el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH en el proceso de su última acción voluntaria? *

Seleccione máximo 3 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Llamada telefónica
- WhatsApp
- Correo electrónico
- Entrevista individual
- Reunión grupal
- Pizarra informativa
- Ninguno

Otros: _____

55. ¿Recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH alguno de estos tipos de seguimiento y asesoría durante su última acción voluntaria? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Apoyo y motivación para continuar las acciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientación para realizar las acciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acompañamiento para resolver algún conflicto o problema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elogio o felicitación en algún momento del trabajo realizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

56. ¿En su paso por el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH, participó en actividades con alguno de los siguientes actores que se relacionan con el voluntariado? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
En actividades con las personas beneficiarias de su acción de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En actividades recreativas con los demás voluntarios del Programa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En actividades con el equipo remunerado del Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En actividades con la Coordinación del Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57. ¿Cuál de los siguientes procedimientos le realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH al finalizar sus acciones voluntarias? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Evaluación o retroalimentación de su acción voluntaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrevista individual o grupal para analizar el trabajo realizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crítica constructiva al final de su labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58. ¿Cómo califica su relación con las siguientes instancias o miembros del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
Personal remunerado del Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coordinador(a) del Programa de voluntariado Líder del grupo de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compañeros voluntarios	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Personas destinatarias de la acción voluntaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. ¿Cuáles de las siguientes distinciones o reconocimientos recibió de parte del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH en el transcurso o al finalizar su última acción voluntaria? *

Seleccione máximo 3 casillas.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Se le entregó carnet o camisa distintiva para uso en su labor voluntaria
- Recibió muestras de felicitaciones en algún momento de su acción voluntaria
- Recibió diploma de participación al final del voluntariado
- Hubo algún acto de reconocimiento público por su voluntariado realizado
- Ninguna

Otros: _____

60. ¿Qué grado de satisfacción tiene como voluntario del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH con respecto a las siguientes cuestiones? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poca	Regular	Bastante	Mucha
En cuanto al recibimiento y acogida que me dieron al iniciar acciones de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respecto a las funciones y tareas que realicé en la organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cuanto al acompañamiento y asesoría que recibí de la Oficina de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respecto a que mi opinión y aportes fueron escuchados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cuanto a la formación que me proporcionó el Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cuanto a que los horarios para realizar las acciones de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con respecto a los materiales para realizar las actividades de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cuanto a la gestión del Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplimiento de mis expectativas como voluntario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61. ¿En este momento se encuentra como voluntariado activo del Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 63
- No Ir a la pregunta 62

7.- DESVINCULACIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA VOAE-UNAH

62. ¿Cuáles de los siguientes procedimientos realizó el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH previo a desvincularse de ella? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Entrevista con el coordinador antes de finalizar su proceso de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si salió del proyecto a medio proceso, ¿se les preguntaron las razones por las que terminaba su proceso de voluntariado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le dejaron las puertas abiertas para una futura participación de voluntariado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Lo han llamado a participar en otros eventos de voluntariado desde la primera vez que participó como voluntario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OPINIÓN FINAL

1. Podría describir cuáles son los principales problemas que notó en su paso por el voluntariado de la VOAE-UNAH.

2. ¿Cómo cree que se podrían solucionar esos problemas?

3. ¿Volvería a realizar acciones de voluntariado con el Programa de voluntariado de la VOAE-UNAH? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Tal vez