

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Las motivaciones del voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE

Volunteering's motivations at Pontificia de Comillas University

“Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo” Eduardo Galeano



Máster de Cooperación Internacional al Desarrollo.

Madrid, 26 de Junio de 2017

Estudiante

Nuria Moreno Ruiz de Alda

Directora

M^a luz Ortega Carpio

RESUMEN

El Trabajo Fin de Máster que se ha realizado versa sobre las motivaciones del voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE. Se analiza el perfil personal, el perfil motivacional y las diferencias significativas entre las diversas motivaciones según la clasificación de la muestra que se haga. Se exponen los aprendizajes más valiosos que han proporcionado las acciones de voluntariado a los estudiantes de esta Universidad mediante una pregunta abierta del cuestionario utilizado. La metodología aplicada para la realización de este trabajo ha sido una encuesta que figura dentro del capítulo 3 del libro *El voluntariado transforma si sabemos cómo*. La culminación de este trabajo se presenta a modo de conclusiones, indicándose la categorización del voluntario/a en la universidad Pontificia de Comillas, tanto a nivel personal como a nivel motivacional.

Palabras clave: Voluntariado, Motivaciones, Universidad, voluntario/a.

ABSTRACT

The Final Master Project that has been done, is about volunteering's motivations at Pontificia de Comillas UNIVERSITY. The personal profile and motivational and the significant variations between the different motivations are analysed according the classification of the sample. The most valuable learnings that the actions of volunteering have provided to the students of this university, are presented in this project through an open question of the questionnaire used.

A survey that appeared within Chapter 3 of the book *El voluntariado transforma si sabemos cómo*, has been the methodology applied for the execution of this project. The colmination of the project is presented by a way of conclusions, being indicated the categorization of volunteer in this University, both at personal and motivational levels.

Key Words: Volunteering, Motivations, University, Volunteer.

Índice de contenidos

1. Introducción	1
2. Finalidad y motivos.....	2
3. Estado de la cuestión y marco teórico.....	3
3.1. Las motivaciones del voluntariado	3
3.2. El voluntariado en la Universidad.....	5
4. Objetivos e hipótesis.	8
5. Metodología	9
5.1. Instrumentos.....	9
5.2. Análisis de fiabilidad	12
6. Análisis descriptivo.....	13
7. Resultados	18
7.1. Análisis de la escala motivacional.....	18
7.2. Diferencias motivacionales según el perfil personal de los voluntarios/as.....	20
7.3. Análisis de los aprendizajes del voluntariado.....	28
8. Conclusiones	29
9. Referencias Bibliográficas	31
10. Anexos.....	35
Anexo I. Cuestionario	35
Anexo II. Cálculo de Alfa de Cronbach y KMO	39
Anexo III. Medias de las categorías motivacionales	44
Anexo IV. Tablas resumen de las valoraciones.....	48

Índice de tablas

Tabla 1.- Intercambio en el voluntariado; Dar y recibir	5
Tabla 2.- Comparación de tipologías de voluntariado.....	7
Tabla 3. Categorías Motivacionales	10
Tabla 4.- Cálculo del Alfa de Cronbach	12
Tabla 5.- Diferencias Motivacionales respecto a la edad	21
Tabla 6.- Diferencias motivacionales respecto al nivel de estudios	22
Tabla 7.- Diferencias motivacionales según tipología de programa de voluntariado	24
Tabla 8.- Diferencias motivacionales según tipología de voluntariado.....	25
Tabla 9.- Diferencias motivacionales por horas realizadas a la semana	26
Tabla 10.- Diferencias motivacionales por realizar actualmente voluntariado	27
Tabla 11.- Diferencias motivacionales según si realizas actualmente voluntariado	27

Índice de gráficos

Gráfico 1.- Distribución de voluntariado por género	13
Gráfico 2.- Distribución de voluntariado por edad.....	14
Gráfico 3.- Distribución de voluntariado por rama de estudios	15
Gráfico 4.- Distribución de voluntariado por tipología de programas de voluntariado	16
Gráfico 5.- Distribución de voluntariado por nº de horas dedicadas a la semana	17
Gráfico 6.- Forma de conocer el voluntariado.....	18
Gráfico 7.- Motivaciones del voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE	19
Gráfico 8.- Motivaciones de valores religiosos por Sexo.....	20
Gráfico 9.- Diferencias motivacionales respecto al nivel de estudios.....	22
Gráfico 10.- Diferencias motivacionales según el nivel de estudios.....	22
Gráfico 11.- Diferencias motivacionales según tipología de voluntariado	25
Gráfico 12.-Diferencias motivacionales por realizar voluntariado actualmente en otras organizaciones	27
Gráfico 13.- Los aprendizajes del voluntariado más valiosos.....	28

1. Introducción

La universidad, tal como se la conoce, es la fuente de conocimiento de la que se surten los jóvenes en sus distintas disciplinas, pero la universidad del siglo XXI, a través de su formación, no solo debe atender a la demanda del mundo profesional, sino también a la demanda social de formar ciudadanos comprometidos.

Actualmente en la universidad, como consecuencia de la situación actual en el mundo, está tomando más relevancia la disyuntiva entre la orientación al mercado y la formación integral de las personas, por ello como institución creadora de conocimiento debería fomentar la reflexión y la sensibilización a favor del progreso y de la justicia social. Para alcanzar este objetivo se necesitan dirigentes y profesionales sensibles y comprometidos con sus ideales, dinamizadores de los grandes debates sociales y educativos e impulsores del desarrollo social, cultural y económico de la comunidad a la que sirven. No se pueden cerrar los ojos ante los fenómenos sociales, por lo que hay que plantearse algunas cuestiones que sirven de punto de partida en este estudio. (Aramendi Jauregui, 2011)

- ¿Qué papel juega la Universidad y los universitarios en el desarrollo de la sociedad?
- ¿Qué programas o mecanismos se deben poner en marcha para fomentar el desarrollo comunitario?
- ¿Cómo es y debe ser el universitario que participa en estos programas?

(Morgan, 1990) (Saenz Barrio & Lorenzo Delgado, 1993) (Martín-Moreno Cerrillo, 1996) pioneros en impulsos ecológicos destacan la apertura de los centros educativos a la comunidad. “La universidad debe ser una institución abierta, receptiva, colaborando con los demás organizaciones sociales.” (Aramendi Jauregui, 2011)

Por ello se considera fundamental el papel que juega los distintos programas de voluntariado que hoy en día ofrecen las universidades, en los que participan cada día más estudiantes, siendo las personas jóvenes las que juegan y jugarán un papel fundamental en el desarrollo de nuestra sociedad. Por tanto la universidad debe asumir la responsabilidad de promover, tanto en su seno como en el ámbito social en el que se inserta, la acción de voluntariado, siendo una de sus funciones la proyección social de su actividad. (Aramendi Jauregui, 2011)

“La acción de voluntariado atañe a todas las personas, cualquiera que sea su condición y el contexto en el que se sitúen, por tanto la actividad del voluntariado debe moverse en todos los niveles del sistema educativo.” (Salvador Mata, 2011)

Más allá del impulso voluntarista y humanitario de ayudar a otros, deriva de la necesidad de afrontar aprendizaje globalizado, de aportar soluciones a los problemas sociales, y de un aprendizaje en servicio que permita un conocimiento del mundo real.

Según el proyecto educativo que fue aprobado por la Junta de Gobierno el 30 de marzo de 1998, uno de los pilares de la Universidad Pontificia de Comillas es la formación integral de la persona, que vive en el tiempo y en las sociedades actuales, con un punto de mira que va más allá de lo estrictamente profesional y la adquisición de los conocimientos técnicos, partiendo de la base que no se trata de formar a los mejores sino

de formar a los mejores para el mundo, por tanto el objetivo de esta Universidad es lograr una formación superior más adecuada para la educación integral de una persona que vive en el tiempo y la sociedad actual. (ICAI-ICADE, 2016)

“Tres dimensiones permiten concretar la actividad de Comillas en su entorno más social: la docencia, la investigación y las actividades de extensión universitaria o servicio de la comunidad”. (ICAI-ICADE, 2016). Es en esta última actividad, donde se centra la investigación de este trabajo.

La oferta formativa que se ofrece en la universidad Pontificia de Comillas ha de ensanchar los horizontes de su alumnado. Para ello tiene en cuenta la experiencia directa de otras realidades del Norte y sobre todo del Sur del mundo, ya que la formación integral incluye necesariamente esta ciudadanía global. (ICAI-ICADE, 2016)

“A través de diferentes voluntariados, aprendizajes servicio y de acuerdos con ONG y de otros programas que Comillas ofrece en la propia ciudad donde está ubicada o en otros países, los estudiantes pueden adquirir el sentido real de este mundo desigual y actuar como motores de cambio de la sociedad”. (ICAI-ICADE, 2016)

2. Finalidad y motivos.

El motivo para realizar la investigación, que ha supuesto este trabajo, ha sido poder analizar el voluntariado universitario y el perfil de los voluntarios universitarios desde el punto de vista personal y a su vez poderlo relacionar con el perfil motivacional. Otro motivo que cabe destacar ha sido analizar mediante una pregunta abierta los aprendizajes más valiosos que provoca el voluntariado universitario en los distintos voluntarios como futuros agentes de transformación y construcción de una ciudadanía más justa y consciente, a través de sus distintos programas de voluntariado local, de aprendizaje-servicio y de voluntariado internacional, ya que se considera que el voluntariado es una acción que transforma y genera nuevos valores, construyendo ciudadanos que hacen posible otro mundo y el alcance de una ciudadanía global.

La razón por la que se ha elegido este tema es porque, a título personal, se considera necesaria y de gran importancia la intervención de los voluntarios con educación superior a través de las universidades españolas, ya que las personas son los principales agentes de cambio, es decir, se considera que el cambio se transmite de persona a persona y de comunidad a comunidad.

La finalidad del estudio es analizar el perfil del voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas tanto a nivel personal y sociodemográfico como motivacional y poder ver cómo influye la relación entre estos perfiles.

El origen de la elección personal del tema fue la realización y vivencia de distintas experiencias de voluntariado en mi etapa universitaria con la Universidad San Pablo Ceu, en la cual participé tanto en programas de voluntariado local, como en un programa de voluntariado internacional en Benín, durante el verano de 2014 bajo el acompañamiento de la Fundación para el Desarrollo de Benín y promovido por dicha universidad, donde

pude observar, verificar y comprender la importante y necesaria labor que desempeñan los voluntarios.

Estas experiencias han tenido una corta duración, de ahí nace mi inquietud de conocer y comparar distintos perfiles de voluntarios con experiencias en distintos programas de voluntariado, para así conocer las diversas motivaciones y consecuencias que tienen dichas acciones y corroborar que el voluntariado promueve y conlleva a una ciudadanía comprometida, solidaria y crítica junto con la construcción de una sociedad justa, todo ello junto con una formación y un acompañamiento, ya que el principal objetivo son las personas no el acto en sí mismo.

3. Estado de la cuestión y marco teórico.

3.1. Las motivaciones del voluntariado

“Las motivaciones del voluntariado no son únicas ni exclusivas de cada persona, como tampoco universales. Cada individuo puede tener unos incentivos distintos a los demás. No obstante no hay que olvidar que no nos encontramos ante un fenómeno vivido individualmente, sino ante un hecho compartido por el grupo en el marco de una organización.” (Soler Javaloy, Por qué queremos ser voluntarios, 2011)

Algunos autores manifiestan que la tendencia al individualismo de nuestra sociedad moderna no elimina los vínculos sociales, “sino que el *yo* totalmente desarraigado estaría dando paso a un *yo* necesitado de vínculos, de espacios de comunicación, afecto, encuentro, cooperación a un *yo* relacional proyectado en redes sociales mediante grupos, asociaciones y comunidades.” (Soler Javaloy, Por qué queremos ser voluntarios, 2011).

Por este motivo se pueden crear grupos de motivaciones que ayude a comprender algunos de los motivos que llevan a participar en el movimiento del voluntariado y así, aportar información valiosa para las personas implicadas en su promoción. (Soler Javaloy, Por qué queremos ser voluntarios, 2011)

Otros autores plantean que la incorporación como voluntarios puede tener diferentes motivaciones, como explicaría la teoría funcional, aplicada a las motivaciones del voluntariado por, (Clary & Sneyder, 1991) cuyo modelo en España ha sido investigado por (López Cabanas & Chacón, 1997). Esta teoría parte de la idea de que no existe un único factor para hacerse voluntario y que dependiendo de factores personales, tendrán más importancia unos u otros. (Navajo, 2004)

La teoría funcional de las motivaciones, dentro del ámbito de las motivaciones, es una de las más importantes, que menciona que la personas pueden mantener las mismas actitudes y realizar conductas aparentemente similares por razones muy diferentes, ya que sirven para satisfacer varias necesidades al mismo tiempo o en momentos temporales distintos, y donde las personas deciden ser voluntarias por motivos diferentes que satisfagan sus diversas necesidades.

Las 4 funciones de dicha teoría son: (Navajo, 2004)

- La expresión de valores, donde una persona decide ser voluntario por un interés humanitario de ayudar a los demás considerándose estas conductas como heterocentradas o hacia los demás o altruistas.
- La función adaptativa o utilitaria o instrumental donde una persona es voluntaria para ampliar su círculo de amistades, ser admitida en un grupo determinado, por presiones familiares...).
- La función de conocimiento donde una persona es voluntaria para adquirir experiencias, habilidades y conocimientos, capacidades.
- La función de defensa del yo donde una persona es voluntaria por la necesidad de proteger sus propios medios y curiosidades.

“Un aspecto relevante a analizar en el voluntariado es que factores explican la permanencia del voluntariado en la organización, y se afirma que de los factores más importantes son el grado de integración en la organización y sentirse miembro de un equipo”. (Garrido Nieto, 2011)

El Modelo del proceso del voluntariado explica la permanencia del voluntariado en la organización. Es el modelo de Omoto y Snyder (Sneyder & Omoto, 1995), en el que se identifican 3 fases: (Garrido Nieto, 2011)

- Antecedentes: Se encuentran las motivaciones que incentivan a las personas a ser voluntarias y les mantienen en las organizaciones a lo largo del tiempo.
- Experiencia de voluntariado: Se incluyen la integración en la organización y la satisfacción como aspectos fundamentales.
- Consecuencias: Se incluye el tiempo de permanencia, siendo este aspecto lo que trata de definir el modelo.

El Equipo de Investigación Sociológica, en un amplio estudio sobre el voluntariado en España, consideró que las motivaciones básicas de las personas voluntarias podían agruparse en tres grandes grupos: (Santibañez Gruber, y otros, 2007)

- ✓ Las orientadas al otro o la otra: con fuerte carga de humanismo.
- ✓ Las orientadas al yo: con fuerte carga de egoísmo.
- ✓ Las caracterizadas por la comprensión de la realidad colectiva, con una fuerte carga de politización.

Las motivaciones se mueven entre una visión idealista o pragmática de la cooperación o dicho en términos más sencillos, en un continuo entre el dar y el recibir.

En el caso del voluntariado internacional, las razones por las que se incorpora a un programa de cooperación se encuentran entremezcladas, en muchas ocasiones, con los valores, metas y manera personal de ver la vida de la propia juventud. (Santibañez Gruber, y otros, 2007)

Parece ser, por tanto, que en la mayoría de los casos, en la implicación como voluntariado no se produce una donación en el sentido estricto del término sino un intercambio. (Santibañez Gruber, y otros, 2007)

Tabla 1.- Intercambio en el voluntariado; Dar y recibir

<p>El voluntariado da:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tiempo -Entusiasmo - Conocimientos - Compromiso - Responsabilidad - Entrega 	<p>El voluntariado recibe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Amistad - Experiencia - Nuevas Habilidades - Madurez
<p>Las organizaciones dan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas - Formación Integral - Acompañamiento - Medios - Motivación 	<p>Las organizaciones reciben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base social - Imagen y sensibilización pública - Ejemplo

Fuente: Adaptación de (Roja, 2000)

3.2. El voluntariado en la Universidad

El voluntariado universitario es una opción presente en muchas universidades españolas ofreciendo estas, programas variados y atractivos. Son muchos los universitarios que han optado por dedicar su tiempo libre al voluntariado, sobre todo, si tenemos en cuenta que hacer voluntariado da un valor añadido a la hora de buscar empleo ya que la persona demuestra saber trabajar en equipo, utilizar bien los recursos, y poseer buenas cualidades para dirigir tareas. Lograr una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad es un reto que también se plantea la universidad.

Una manera de llevar a la práctica este voluntariado es el denominado Aprendizaje-Servicio (APS). Es una práctica educativa que favorece la implicación y la participación de los jóvenes en acciones de voluntariado social. A través de la interacción con su entorno, el alumnado adquiere y pone en práctica conocimientos, competencias y valores democráticos. Se considera fundamental los programas APS como técnica de trabajo en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI- ICADE que viene haciéndolo, desde el curso 2013-2014, con unos resultados profesionales y personales muy positivos. (ICAI-ICADE, 2016)

El APS pretende el aprovechamiento académico por parte del estudiante en una actividad no académica, como lo es el ofrecer un servicio a la comunidad. De esta forma, simultáneamente, se presta un servicio y se aprende de una manera distinta, desarrollando el pensamiento crítico y reflexivo de los contenidos académicos de los estudios que se cursan en la universidad.

De igual forma (Martinez Odria, 2007) mantiene que “el APS es un método de enseñanza que enfatiza tanto el aprendizaje académico que se desarrolla en el aula, como la

realización de un servicio voluntario a favor de las necesidades detectadas en la comunidad próxima”.

(Tapia, 2005) enuncia que el “APS se define como “un servicio solidario protagonizado por los estudiantes , destinado a atender necesidades reales y efectivamente sentidas de una comunidad, planificando institucionalmente de forma integrada con el currículo, en función del aprendizaje de los estudiantes”.

(Puig Rovira & Palos Rodriguez, 2006) especifica que “el APS es una propuesta educativa que combina proceso de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado , en el cual los participantes aprenden a la vez que trabajan sobre las necesidades reales del entorno con la intención de mejorarlo”.

De los anteriores comentarios se deduce que en el APS se funden la intencionalidad pedagógica e intencionalidad solidaria, por tanto es un proyecto educativo con utilidad social ya que une el éxito escolar/universitario con el compromiso social de niños/as y jóvenes, de manera que estos/as tengan la oportunidad por lo menos una vez en su proceso educativo de actuar como ciudadanos/as haciendo un servicio a los/as demás y aprendiendo de esta experiencia.

En consonancia con (Puig Rovira J. , 2009) “El aprendizaje servicio es una metodología pedagógica de alto poder formativo. Una metodología que combina en una sola actividad el aprendizaje de contenidos, competencias y valores con la realización de tareas de servicio a la comunidad. En el aprendizaje servicio el conocimiento se utiliza para mejorar algo de la comunidad y el servicio se convierte en una experiencia de aprendizaje que proporciona conocimientos y valores. Aprendizaje y servicio quedan vinculados por una relación circular en la que ambas partes salen beneficiadas: el aprendizaje adquiere sentido cívico y el servicio se convierte en un taller de valores y saberes.

Por tanto la pedagogía del aprendizaje servicio se esfuerza por aplicar los principios de: (Gervilla Zapata, 2011)

- Experiencia o relación directa y significativa con la sociedad.
- Participación activa o intervención de los protagonistas en las diferentes fases del proyecto.
- Reflexión o esfuerzo por guiar la actividad y darle sentido personal y social.
- Interdisciplinaridad y resolución de problemas
- Cooperación o trabajo conjunto con los compañeros y colaboración con los receptores de la ayuda
- Inmersión en prácticas de valor o adquisición de valores por participación en actividades cuyo desarrollo los encarna o induce a manifestarlos.
- Evaluación múltiple y continua de la experiencia y del trabajo de los participantes.

Service-Learning 2000 Center puntualiza y manifiesta que “la experiencia enseña en la medida que desescolariza el aprendizaje y permite que el aprendiz actúe y experimente sobre la misma realidad que quiere estudiar”. (Gervilla Zapata, 2011)

En consonancia con lo anterior, en función del servicio a la comunidad y la integración y sistematización del aprendizaje, se distinguen cuatro aproximaciones pedagógicas: Servicios comunitarios, iniciativas solidarias asistemáticas, trabajo de campo y APS. (Gervilla Zapata, 2011)

Tabla 2.- Comparación de tipologías de voluntariado

APRENDIZAJES	Más
Servicios comunitarios	Aprendizaje Servicio
SERVICIO Menos	Más
Iniciativas solidarias asistemáticas	Trabajo de campo
	Menos

Fuente: (Gervilla Zapata, 2011)

- Los servicios comunitarios son “los voluntariados en sentido tradicional que permiten ayudar a los demás haciendo un servicio y logrando una cierta formación cívica y ética, aprendizaje, priorizando el servicio”. (Gervilla Zapata, 2011)
- “Las iniciativas solidarias asistemáticas o voluntariados espontáneos son acciones poco sistemáticas en las que se realiza poco servicio y poco aprendizaje.” (Gervilla Zapata, 2011)
- “El trabajo de campo o de laboratorio son acciones con un aprendizaje muy sistemático, propio de los proyectos y prácticas universitarias, sin reparar en el posible servicio que pueden llegar a prestar con posterioridad al proyecto o investigación que realicen.” (Gervilla Zapata, 2011)

El APS tiene doble intencionalidad en un solo proceso, servir a la comunidad y lograr ciertos aprendizajes ósea obtener una mayor formación cívica y ética y académica a través de las sinergias creadas entre ambos.

Otra tipología de voluntariado y una de las más destacadas en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE es el voluntariado internacional.

El Voluntariado Internacional es un periodo de compromiso y contribución a la sociedad, organizado desde instituciones públicas o privadas, reconocido y valorado desde la propia sociedad, en el que no hay compensación económica –o es mínima-, y que se realiza, al menos parcialmente, en otro/os países. (Lage, 2013)

Tiene especial relevancia la formación y el acompañamiento en el voluntariado internacional en la etapa de voluntario. Cuando se habla del voluntariado internacional, se debe abordar su formación de manera integral, desde diferentes ámbitos, para conseguir una integración en la organización y a la vez un eficaz desarrollo de la actividad.

- **Identidad Organizativa:** Se debe conocer los objetivos, estatutos, reglamentos, métodos de trabajo, el funcionamiento de la organización en la que se integra, campos de intervención y los espacios posibles de participación. (Navajo, Taller 5/ la formación en el voluntariado internacional, 2013)
- **Desarrollo personal:** Potenciar el autoconocimiento personal, las motivaciones, el conocimiento de las capacidades y limitaciones, el sentido de responsabilidad del voluntario/a. (Navajo, Taller 5/ la formación en el voluntariado internacional, 2013)
- **Conocimientos Técnicos:** Participa en un proyecto con unas determinadas características, por ello, debe tener toda una serie de conocimientos técnicos que permitan su adecuado desempeño. La formación debe facilitar métodos, instrumentos y técnicas adecuadas a los objetivos de la acción voluntaria: El análisis de la realidad, desarrollo comunitario, planificación, técnicas de participación, los colectivos específicos donde se desarrolla la acción, el seguimiento y la evaluación de los programas. (Navajo, Taller 5/ la formación en el voluntariado internacional, 2013)
- **Competencias personales:** Se debe adquirir competencias que posibiliten una adecuada adaptación al entorno donde se desarrollara la acción y una correcta interacción con los equipos ya que hay un contexto cultural, religión, idioma, etc distinto. (Navajo, Taller 5/ la formación en el voluntariado internacional, 2013).

Es decir un voluntario/a internacional tiene que saber conocimientos, dominar competencias que requiera la actividad a realizar, adaptarse al entorno y a la cultura y por último que esté motivado para realizar dicha actividad.

4. Objetivos e hipótesis.

El objetivo principal de este trabajo es analizar el perfil personal y motivacional de los voluntarios universitarios de la Universidad Pontificia de Comillas.

Cabe destacar entre los objetivos a alcanzar:

- Definir el perfil que caracteriza a los estudiantes voluntarios.
- Analizar las motivaciones de las personas voluntarias.
- Identificar las diferencias motivacionales en función de las características que tengan los estudiantes en cuanto al perfil personal/ sociodemográfico o recorrido del voluntariado, es decir, Género, Edad, nivel de estudios, tipología de nivel de estudio, etc.
- Analizar los aprendizajes más valiosos que les ha proporcionado el voluntariado a los estudiantes voluntarios.

Con anterioridad a la realización de este trabajo se barajaban algunas hipótesis obtenidas del análisis de otros estudios similares sobre las motivaciones del voluntariado, entre ellas cabe destacar:

- La principal hipótesis de este estudio es que existen diferencias motivacionales a la hora de hacer voluntariado en los estudiantes universitarios de la Universidad Pontificia de Comillas.
- Diferencias significativas en las motivaciones de los voluntarios en función del perfil personal y sociodemográfico.

5. Metodología

5.1. Instrumentos

Para este análisis exhaustivo sobre el voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas se han utilizado tanto técnicas cuantitativas (la encuesta), como cualitativas análisis documental y entrevistas a expertos.

El objetivo de la encuesta es caracterizar el voluntariado universitario en la mencionada Universidad y analizar las motivaciones actuales de las personas voluntarias ya que se considera un factor clave en el entorno del voluntariado.

Para este trabajo se ha utilizado como referencia el cuestionario que se desarrolló en la investigación sobre el voluntariado contenido del capítulo 3 del libro “EL VOLUNTARIADO TRANSFORMA SI SABEMOS COMO”. (Ortega, 2015) Dicho cuestionario se elaboró a partir de la adaptación de otro cuestionario denominado “VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI)”, (Clary, y otros, 1998) siendo este último el cuestionario más utilizado para los estudios de motivaciones del voluntariado. Además se ha utilizado la adaptación del VFI sobre “LA CATEGORIZACIÓN DE LAS MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS” (Chacón, Pérez, Flores, & Vecina, 2010).

La encuesta se distribuyó de forma on-line entre los estudiantes de la Universidad Pontificia de Comillas, con una carta de motivación, entre los meses de marzo y abril de 2017.

El resultado es un cuestionario de motivaciones agrupadas en torno a 11 categorías: Mejora del currículum, Compromiso Organizacional, valores de sentido de transformación social, ajuste social, motivación de conocimiento y comprensión, mejora de la estima, Defensa del Yo, Interés en la comunidad, Sentido de culpa, Tener tiempo libre, siendo esta última una condición.

Tabla 3. Categorías Motivacionales

Categorías de Motivaciones	Motivaciones
Mejora del currículum	<ul style="list-style-type: none"> - El voluntariado puede ayudarme a meter la cabeza donde me gustaría trabajar. - Puedo hacer nuevos contactos que podrían ayudarme en mi profesión o carrera. - El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales - El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión - La experiencia de voluntariado quedará bien en mi currículum
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta la organización en la que soy voluntario - Me gusta en la actividad concreta que soy voluntario. - Me siento comprometido/a con el grupo de personas que forman la organización en la que soy voluntario/a - Comparto intereses y objetivos con la organización en la que soy voluntario/a
Valores de sentido de transformación social	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta ser voluntario/a - El voluntariado es mi aportación para mejorar el mundo en el que vivimos. - Siento que es importante ayudar a otras personas. - Puedo hacer cosas para una causa que es importante para mí. - Con el voluntariado se puede construir un mundo más justo - A través del voluntariado puedo compartir parte de lo que he recibido.
Ajuste social	<ul style="list-style-type: none"> - Mis amigos/as hacen voluntariado. - Las personas cercanas a mi quieren que sea voluntario/a - Las personas cercanas a mi dan un gran valor a la solidaridad. - El voluntariado es una importante actividad para las personas cercanas

<p>Motivación de conocimiento y comprensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando - El voluntariado me permite tener una nueva perspectiva de las cosas. - El voluntariado me permite aprender cosas a través de mi propia experiencia. - Puedo aprender cómo tratar con diversidad de personas - Puedo conocer mis propias fortalezas.
<p>Mejora de la estima</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El voluntariado me hace sentir importante - El voluntariado aumenta mi autoestima - El voluntariado me permite hacer algo diferente. - El voluntariado me hace sentir mejor persona. - El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos y amigas.
<p>Defensa del yo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo - El voluntariado me ayuda a trabajar mis propios problemas personales - El voluntariado es una buena forma de escapar de mis propios problemas. - El voluntariado me hace sentir que me necesitan.
<p>Interés en la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Me preocupan las personas menos afortunadas que yo - Me gusta realizar actividades con otras personas - Estoy realmente preocupado por la realidad de las personas con las cuales trabaja mi organización - Como voluntario/a me gusta trabajar en equipo.
<p>Sentido de culpa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar voluntariado me alivia un poco el sentido de culpa por ser más afortunados que otros. - Hago voluntariado porque no se decir que no. - Siento compasión hacia las personas necesitadas. - Realizo voluntariado porque me siento en deuda con el mundo empobrecido.
<p>Valores religiosos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El voluntariado es para mí una manera de dar testimonio de mi fe - Mis convicciones religiosas han impulsado mi opción por el voluntariado.

Tener tiempo	- Puedo ser voluntario porque tengo tiempo libre.
---------------------	---

Fuente: Elaboración a través del capítulo 3 *Voluntariado transforma si sabemos* (Ortega, 2015)

5.2. Análisis de fiabilidad

Se ha calculado el Alfa de Cronbach para todos los 45 ítems del cuestionario, obteniéndose un resultado de 0,958. A continuación en la tabla 4 se muestran los distintos valores del alfa de Cronbach para cada una de las categorías de las motivaciones descritas anteriormente.

Tabla 4.- Cálculo del Alfa de Cronbach

Categorías	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Mejora del currículum	0,803	5
Compromiso Organizacional	0,888	5
Valores de sentido de transformación social	0,931	6
Ajuste social	0,785	5
Conocimiento y comprensión	0,877	5
Mejora de la estima	0,821	5
Defensa del Yo	0,801	4
Interés en la comunidad	0,837	4
Sentido de culpa	0,678	4
Valores Religiosos	0,944	2
Total	0,958	45

Fuente: Elaboración propia a partir de datos calculados en IBM SPSS Statistics.

Como se puede observar, todos los valores de fiabilidad del alfa de Cronbach son aceptables ya que son mayores de 0,66. Estas categorías son el resultado de realizar un análisis factorial realizado en el capítulo 3 de “El voluntariado transforma si sabemos como” (Ortega, 2015) Para conocer la adecuación del análisis factorial se ha calculado la media de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y se ha obtenido un resultado de 0,855, por tanto resulta pertinente la realización de este análisis. Para el cálculo de los factores se utilizó la matriz de rotación “varimax”.

El cálculo de las anteriores variables se ha realizado mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 20.

6. Análisis descriptivo.

En este apartado se presenta el análisis del perfil personal y sociodemográfico indicando además el recorrido de las personas voluntarias en el voluntariado de la Universidad Pontificia de Comillas.

La muestra está compuesta por 127 voluntarios/as, procedentes de la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE que han participado en actividades de voluntariado en dicha universidad.

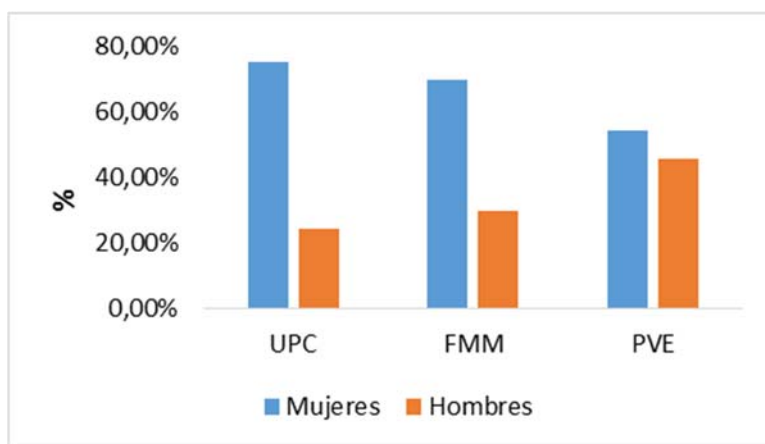
➤ Género

Sobre el total de 127 personas, el 75,59 % son mujeres frente al 24,41 % que son varones, por tanto se puede afirmar que la incidencia de las mujeres en el voluntariado universitario de la Universidad Pontificia de Comillas es mayor significativamente que la de los hombres.

Según los datos del “IV Estudio de voluntariado universitario realizado por la Fundación Mutua Madrileña en 2016” (Fundación Mutua Madrileña, 2016), en términos generales el voluntariado universitario tiene un porcentaje de mujeres del 70 %, frente a la participación de los hombres de un 30 %, por tanto se puede observar la gran similitud de la incidencia con los datos del presente trabajo.

No obstante, si hablamos en términos generales de voluntariado, según la “Plataforma de Voluntariado de España (España, 2016), el 54,4 % de voluntarios son mujeres mientras el 45,6 % son hombres, por lo cual la participación de ambos está muy igualada, aunque siendo más de la mitad la participación de las mujeres.

Gráfico 1.- Distribución de voluntariado por género



Fuente: Elaboración propia¹

¹ UPC: Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE
FMM: Fundación Mutua Madrileña
PVE: Plataforma de Voluntariado de España

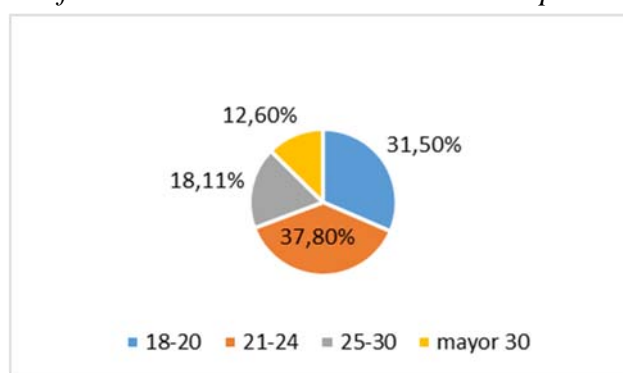
➤ **Edad**

La edad media de los participantes de voluntariado a través del servicio de “Comillas Solidaria” es de 23,65 años, con un intervalo de variación hacia arriba de 27 años y abajo de 5 años.

Según el informe de la Plataforma del Voluntariado en España (España, 2016), la edad de las personas con mayor porcentaje de participación en voluntariado está dentro del tramo de 14-24 años, donde se encuentra también el mayor porcentaje de los voluntarios de Universidad Pontificia de Comillas.

El resultado anterior es un buen dato porque asegura el relevo generacional, ya que existe una relación inversamente proporcional entre la edad y el voluntariado.

Gráfico 2.- Distribución de voluntariado por edad



Fuente: Elaboración propia.

➤ **Nivel de estudios**

Según la Plataforma de Voluntariado de España (España, 2016), el nivel de estudios es también un rasgo definitorio del voluntariado donde existe una relación directamente proporcional entre el nivel de estudios y el índice de voluntariado. Cabe destacar el interés por el voluntariado de la población con un nivel de estudios superiores.

Respecto al Nivel de estudios de los participantes en el cuestionario del presente trabajo el 44,90 % (57/127) se encuentra actualmente cursando un grado, el 24,40 % (31/127) han completado los estudios de grado, el 29,10 % (37/127) ha continuado su formación superior con la realización de un Máster o Postgrado y un 1,26 % (2/127) ha realizado un doctorado.

➤ **Rama de nivel de estudios universitarios**

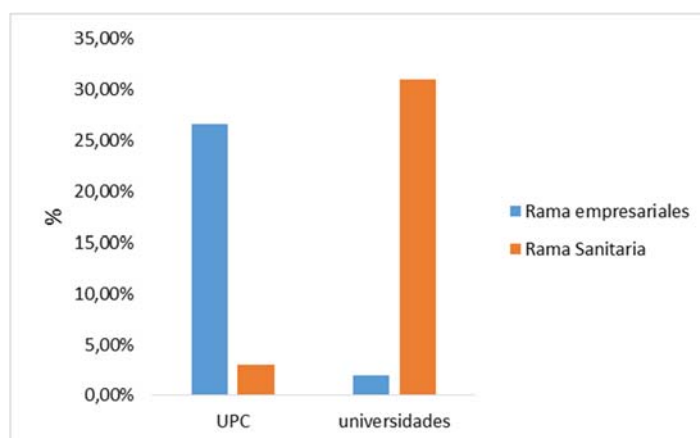
Según el estudio de la Fundación Mutua Madrileña (Fundación Mutua Madrileña, 2016), las ramas de ciencias jurídicas y sociales, con un 37 % y las ramas de ciencias de la salud con un 31 % predominan en el perfil académico de los universitarios. Esta fundamentación se cumple en parte en la presente investigación, ya que el mayor porcentaje de universitarios procede de la rama jurídica con un 37,76 % seguido de la

rama empresarial con un 26,53 %, rama de social y humanitaria con un 20,41 %, Ingeniería 12,24 % y la rama sanitaria de un 3,06 %.

“El bajo porcentaje de la rama sanitaria es debido a que esta facultad, Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia “San Juan de Dios”, ubicada en Ciempozuelos, cuenta con un servicio propio de voluntariado, por lo que el porcentaje de alumnos a los que se les ha pasado el cuestionario, desde el “*Servicio de Comillas Solidaria*”, ha sido muy bajo” (Carlos Prieto, responsable del Servicio de Comillas, 23 de mayo de 2017)

Cabe mencionar la importancia de participación que tienen los estudiantes de empresariales en la Universidad Pontificia de Comillas, que no es acorde con el estudio citado anteriormente donde concluye que los estudiantes de esta rama son los que tienen menor representación de participación en acciones de voluntariado en las universidades españolas.

Gráfico 3.- Distribución de voluntariado por rama de estudios



Fuente: Elaboración propia.

➤ **Situación frente al mercado laboral:**

La situación profesional de la muestra analizada indica que el 66,93 % (85/127) son estudiantes, el 3,15 % (4/127) son estudiantes y a la vez trabajadores, el 28,35 % (36/127) son trabajadores y tan solo el 1,57 % (2/127) son desempleados.

En términos de población total, se puede indicar que los estudiantes universitarios forman gran parte en la muestra de las personas que realizan voluntariado, representando el 38,6% del mismo (España, 2016).

➤ **Tipología de programas de voluntariado**

El servicio de “Comillas Solidaria” ha contado en el transcurso de los años de su servicio con 3 tipologías de programas que son: Aprendizaje-Servicio (APS), incorporada en el curso 2013-2014, Voluntariado Internacional y Voluntariado local con distintas ONGs.

Del resultado de la encuesta del presente trabajo se puede extraer que el porcentaje más elevado de participación de los estudiantes en programas de voluntariado se da en

programas ubicados en su entorno más cercano, siendo un 43 % los participantes en programas de APS, es decir, poniendo sus conocimientos académicos a servicio de los demás, el 11 % de voluntarios que combinan APS con otros programas de voluntariado, el 24 % voluntariado local definido como voluntariado con distintas ONGs y el 20 % en voluntariado internacional donde ponen en práctica los aprendizajes y conocimientos adquiridos en su entorno más cercano y los trasladan a otras realidades.

El 89% de las universidades españolas afirma que la mayoría de sus acciones de voluntariado se llevan a cabo a nivel nacional, mientras que el 11% centra el grueso de su actividad en el extranjero. (Fundación Mutua Madrileña, 2016)

Se puede concluir indicando que los estudiantes de la Universidad Pontificia de Comillas participan en mayor medida en programas cercanos a su entorno poniendo los conocimientos académicos a favor de las personas más vulnerables de nuestra sociedad, sin olvidar la perspectiva de otro mundo que se conoce mediante los programas de voluntariado internacional, en las que experimentan contacto con diferentes culturas, y pueden concebir otra realidad.

Gráfico 4.- Distribución de voluntariado por tipología de programas de voluntariado

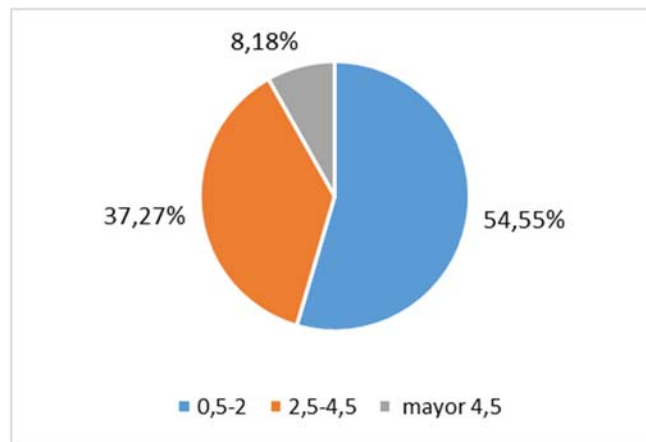


Fuente: Elaboración propia.

➤ **Horas dedicadas a voluntariado**

En cuanto a las horas realizadas de voluntariado, más de la mitad de los voluntarios invierten de 0,5 a 2 horas durante la semana, 54, 55 % (60 personas) y de 2,5 a 4,5 horas el 37,27 % (41) y más de 4,5 horas el 8,18 % (9 personas).

Gráfico 5.- Distribución de voluntariado por n° de horas dedicadas a la semana



Fuente: Elaboración propia.

Otra de las características que define la muestra, de forma significativa, es que más del 50 % del total de la muestra, exactamente el 73,3 %, ha sido voluntario anteriormente en otras organizaciones.

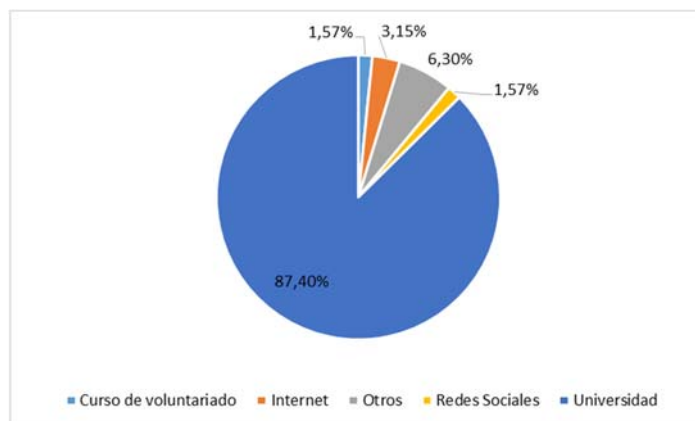
Así mismo el 26,7 % realiza simultáneamente voluntariado en otras organizaciones. Este perfil de voluntariado que combina varios voluntariados define personas voluntarias con gran vinculación con la sociedad y con la situación que se está viviendo ahora mismo en el mundo.

Desde la Universidad Pontificia de Comillas se da la oportunidad de hacer voluntariado a las personas que anteriormente no han tenido contacto el mismo con la posibilidad de acercarse a la realidad.

➤ Formas de conocer el voluntariado

Respecto a la forma a través de la cual conocieron el voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas, 110 de 127 lo hizo a través de la propia universidad. Dicho porcentaje tan elevado se debe a la campaña de sensibilización e información que se da en la Universidad a principio de cada curso, donde se da información en todos los grados, clase por clase, sobre el servicio de voluntariado y los programas existentes que hay en la universidad. Este medio es seguido de un grupo de “otros”, en el que se encuentra la categoría de amigos, Colegio, Colegio Mayor, con un 7,09 % y después Internet, cursos de voluntariado y redes sociales.

Gráfico 6.- Forma de conocer el voluntariado



Fuente: Elaboración propia.

Además de estos rasgos generales, existen algunas relaciones significativas entre diferentes rasgos del perfil del voluntariado, que han sido calculadas mediante la realización de tablas de contingencia/tablas dinámicas en excell.

La tipología de los programas de voluntariado está muy relacionado con la edad. En el caso del aprendizaje servicio con los estudiantes de 18-20 es decir los que se encuentran en los primeros cursos de su grado universitario, siendo estos un 60 %.

Por otra parte la rama jurídica está relacionada con el aprendizaje-Servicio, diferenciándose del resto de las ramas de estudios con un porcentaje de participación del 59,46 %. Esta variable también está relacionada con ser mujer, es decir, el 83,78 % de mujeres son procedentes de la rama jurídica.

La variable ser hombre esta significativamente relacionada con realizar 0,5-2 horas a la semana, siendo el 58,06 % de ellos que dedican dicha cantidad de horas a realizar voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas.

Haber realizado anteriormente voluntariado está relacionado con estar actualmente cursando un grado, con un porcentaje de 46,24 %.Al igual que está muy relacionado con no estar actualmente realizando voluntariado en otras organizaciones con un 88,24 %.

7. Resultados

7.1. Análisis de la escala motivacional.

Las motivaciones de los voluntarios, es decir, las razones por las que deciden dedicar parte de su tiempo y de sus esfuerzos a ayudar a otras personas que no conocen y por un tiempo relativamente prolongado, es el factor más importante para explicar las diferencias entre voluntarios y no voluntarios y entre voluntarios que deciden continuar y voluntarios que abandonan sus actividades. (Penner & Finkelstein, 1998)

Las motivaciones fueron valoradas por los encuestados en una escala de Likert del 1 a 7, de menor a mayor grado de motivación. Posteriormente los factores reflejados en el cuestionario se agregaron en torno a 10 categorías/agrupaciones y una condición que es tener tiempo

A continuación se muestran los valores descriptivos de las 11 agrupaciones.

Gráfico 7.- Motivaciones del voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico anterior, se pueden realizar 3 agrupaciones de factores, en función de la puntuación media resultante de la encuesta:

1. En primer lugar un conjunto de motivaciones cuyo valor medio es superior a cinco, que son las motivaciones siguientes: *Valores de sentido de transformación social, Motivación de conocimiento y comprensión e Interés en la comunidad*. En este caso, estas motivaciones para el 65,63 % de la muestra, el valor otorgado a estas agrupaciones de factores es superior a 5. Por tanto estamos ante motivaciones muy afianzadas en el voluntariado de la Universidad Pontificia de Comillas y superiores a la media.
2. Un segundo grupo de motivaciones cuyos valores oscilan entre 3,6 y 4,7, son las motivaciones *Compromiso Organizacional y Mejora de la Estima y Mejora del Currículum*. El 51,37 % de la muestra le da un valor superior a 4.
3. En tercer lugar estarían el conjunto de motivaciones cuyo valor medio es inferior a 3,5, que son unas motivaciones en las cuales no son apenas motivaciones significativas. Son las motivaciones de *Tener tiempo, Sentido de culpa, Defensa del Yo*, que recoge las motivaciones relacionadas con la necesidad de evitar estados o situaciones negativas de la propia persona que puede estar amenazando su propia identidad, (Chacón Fuertes, Pérez Arroba, & Vecina Jiménez, 2011) *Ajuste Social* y en último lugar *Valores religiosos*.

Un 47,79 % de voluntarios le dan a los valores religiosos una importancia de inferior a 3, frente a un 18,61 % que le da una importancia superior a 5, de lo que hipotéticamente, se puede extraer es que no todos los estudiantes de la Universidad de Comillas conocen los valores profundos de la religión católica. Esto anterior está en línea con el estudio sobre la cultura de los jóvenes de las universidades católicas, donde se afirma que ante la pregunta ¿por qué elegiste la universidad católica para su formación universitaria? el porcentaje más bajo se debe a su identidad católica, (ICAI-ICADE, Los alumnos de las universidades católicas, más preocupados por sus proyectos personales y profesionales, que por ideales humanísticos de generosidad social, 2016) estando estos jóvenes más preocupados por sus proyectos personales y/o profesionales que por los ideales humanísticos de generosidad social.

7.2. Diferencias motivacionales según el perfil personal de los voluntarios/as

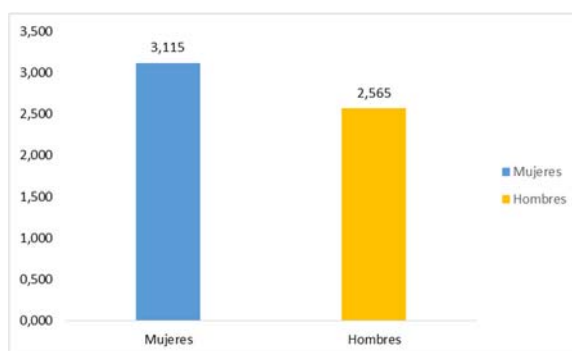
El análisis de las diferencias que se dan en los voluntarios según su perfil personal y demográfico se ha llevado a cabo mediante la utilización de tablas dinámicas y fórmulas en el programa de excell.

El análisis de las motivaciones del voluntariado según el **Sexo** es muy poco relevante a nivel global. Apenas hay diferencias entre hombres y mujeres respecto a sus motivaciones para hacer voluntariado, excepto en los valores religiosos. La tendencia es más acusada en las mujeres (3,115) que en los hombres (2,565). El 25,82 % de las mujeres tienen una motivación de 6 ó superior y sin embargo para el 38,71 % de los hombres es nula.

Hay que indicar que en todas las categorías de motivaciones se obtienen valores superiores por parte de las mujeres frente a los obtenidos por los hombres, excepto en el *ajuste social, en la mejora de la estima y conocimiento y comprensión*.

Ninguna motivación, tanto para hombres como mujeres, difiere de la media del total de la muestra, de forma significativa.

Gráfico 8.- Motivaciones de valores religiosos por Sexo



Fuente: Elaboración propia.

En función de la **edad** que tienen las personas voluntarias, la mayor diferencia se da en la motivación mejora del currículum. Si comparamos el grupo de menor edad, es decir,

entre 18-20 años, que se sitúa en los primeros cursos universitarios y el grupo de edad mayores de 30, es decir, que están cursando un postgrado- máster o ya están trabajando, la diferencia motivacional es de 1,3025 puntos.

Por tanto un 64,34% de los voluntarios entre 18-20 años tienen motivaciones que atiende a obtener beneficios para su carrera profesional de un valor de 4 o superior a 4, frente a un 55 % del grupo mayor de 30 años que ha dado un valor de 2 o inferior, es decir, más de la mitad de las personas mayores de 30 años tienen una motivación casi nula.

En cuanto a las motivaciones con un valor superior destaca las diferencias que se dan entre los grupos de edad 25-30 años y mayores de 30.

Tabla 5-. Diferencias Motivacionales respecto a la edad

Motivación	25-30 años	Mayores de 30
Valores de transformación social	5,058	5,475
Conocimiento y Comprensión	4,774	5,575
Interés en la comunidad	5,196	5,797
Compromiso Organizacional	4,226	5,475

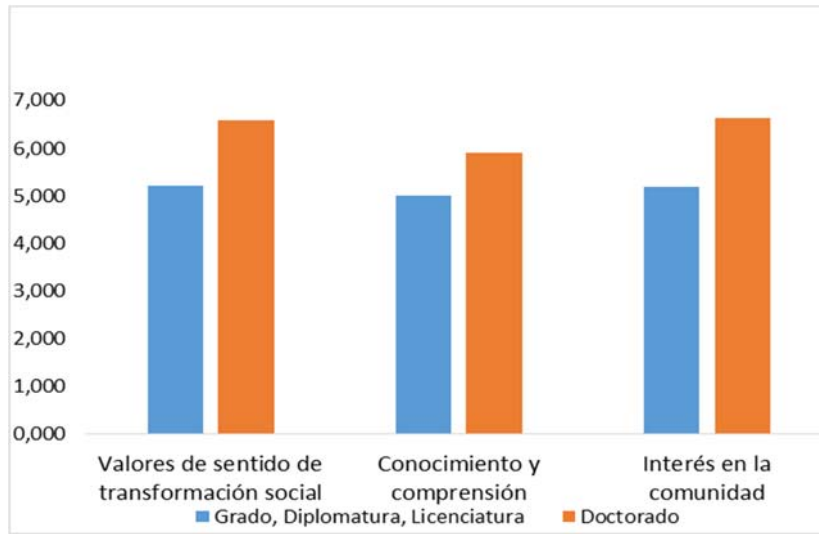
Fuente: Elaboración propia

Para la motivación de compromiso organizacional, las mayores diferencias se dan entre los grupos de edad anteriormente citados, con una diferencia entre ambos de 1,249, para el grupo de 25-30 años con una valoración de 4 y superior del 68,23 % frente al 87,50 % del grupo de mayores de 30 años.

Respecto al **Nivel de estudios**, las motivaciones más relevantes presentan diferencias significativas entre los grupos de estudiantes que tienen un grado, licenciatura o diplomatura y los que tienen nivel de estudios de doctorado. La diferencia más significativa que se da entre estos dos grupos es para los valores de transformación social y el Interés en la comunidad.

- En cuanto a los valores de transformación social, el 44,05 % del grupo que tienen un grado, licenciatura o diplomatura dan una valoración motivacional superior a 6, mientras que el 100 % de las personas que tienen nivel de estudios de doctorado otorgan un valor motivacional superior a 6.
- En cuanto a los valores de Interés en la comunidad, el 30,48 % del grupo que tiene un grado, licenciatura o diplomatura le dan un valor motivacional superior a 6, mientras que el 62,50 % de las personas que tienen un nivel de estudios de doctorado otorgan un valor motivacional superior a 6.

Gráfico 9.- Diferencias motivacionales respecto al nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

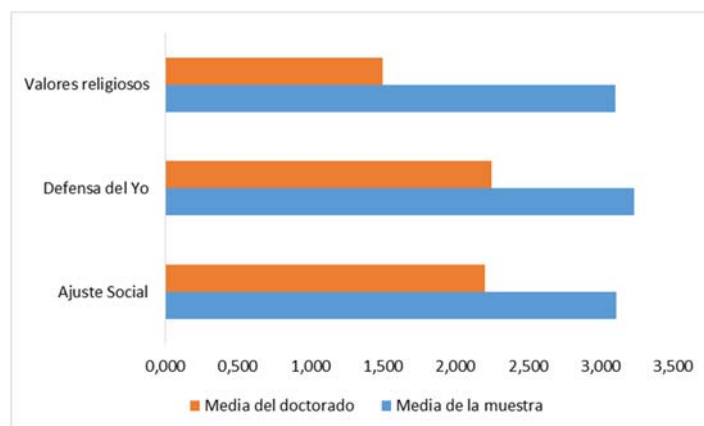
Respecto a las motivaciones con valores menos relevantes en la motivación *Ajuste social*, *Defensa del yo* y *Valores religiosos*, la categoría de doctorado difiere de la media de manera significativa.

Tabla 6.- Diferencias motivacionales respecto al nivel de estudios

Motivaciones	Doctorado	Media
Valores religiosos	1,500	3,102
Defensa del Yo	2,250	3,233
Ajuste social	2,200	3,105

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10.- Diferencias motivacionales según el nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la tipología de **rama de estudio**, la rama social y humanitaria presenta diferencias , respecto a la media del grupo, en la motivación “*Interés en la comunidad*” (0,900) y “*Conocimiento y comprensión*” (0,655). Sin embargo para los valores de “*Transformación social*”, destaca la rama de estudios Sanitaria con una diferencia respecto a la media de 0,778 puntos.

Hay que mencionar que en la rama sanitaria se dan los mayores niveles motivacionales excepto para el “*Sentido de culpa*”, “*Valores religiosos*” y “*Tener tiempo*”.

Cabe destacar que para el caso de la motivación “*Mejora de currículum*”, existe una diferencia significativa entre la rama de estudios de ingeniería y sanitaria, existiendo una diferencia positiva de 2,016 puntos entre ambas, siendo para el 38,33 % de los estudiantes de la rama sanitaria una motivación nula en comparación con los estudiantes de la rama ingeniería donde un 53,33 % le otorga un valor superior a 4. Se percibe que esta diferencia tan pronunciada se debe a la forma de interpretar la pregunta, ya que el grupo de estudiantes de la rama sanitaria parece interpretar la “*Mejora del currículum*” como un aspecto negativo mientras que los estudiantes de ingeniería como un aspecto positivo.

También es destacable la diferencia de la motivación “*Compromiso organizacional*” donde existe una diferencia de 1,208 entre la rama sanitaria y la media del grupo.

Para las motivaciones menos relevantes, como “*Tener tiempo*” se presentan diferencias significativas entre distintas ramas; por ejemplo entre la rama empresarial (4,231) y la ingeniería (2,333) con una diferencia significativa de 1,898 favorable a la rama empresarial. Por tanto el 68 % de las personas pertenecientes a la rama empresarial dan una valoración motivacional de 4 o superior, mientras que el 75 % de las personas pertenecientes a la rama de ingeniería dan una valoración motivacional de 2 o inferior.

Para la motivación “*Valores religiosos*” se dan diferencias significativas entre la rama jurídica (3,459) y la social humanística (2,400) con una diferencia entre ambas de 1,059

En este apartado se analiza la evolución de las motivaciones, destacando la **situación profesional** para aquellas agrupaciones de motivaciones para los que resulta significativa.

Para el grupo de estudiantes no hay motivación que difiera de la media del grupo de forma significativa.

Sin embargo, para el grupo de voluntarios que son estudiantes y a la vez trabajadores por cuenta propia o ajena destaca la motivación sentido de culpa que es 1,38 menor que la media de la muestra.

Entre los trabajadores por cuenta propia o ajena destaca el caso de la motivación Defensa del yo (2,326) que posee un valor de 0,907 superior puntos la media respecto al grupo de trabajadores respecto a la media total de la muestra. Valor de la media: 3,233

El 62,42 % de los trabajadores por cuenta propia o ajena dan un valor igual o inferior a 2 mientras que el 44,44 % da un valor igual o inferior a 2.

Aunque la muestra de desempleados es pequeña, esta situación es la que presenta más diferencias significativas con el resto de los grupos profesionales

Pero el caso más significativo es la situación de los desempleados.

- Para el *Compromiso Organizacional* los desempleados tienen una media motivacional de 6,8 o sea que el 80 % ha dado una valoración superior a 6, mientras que la media del grupo presenta un valor de 4,659 puntos, y por tanto el 21,38 % de la media da una valoración superior a 6.
- En la motivación *Ajuste social*, los desempleados (2,20) la diferencia con la media de la muestra (3,105) por tanto la diferencia es de 0,905.
- Por tanto los desempleados han dado una valoración nula un 60 % y la media de la muestra un 27,78 %.

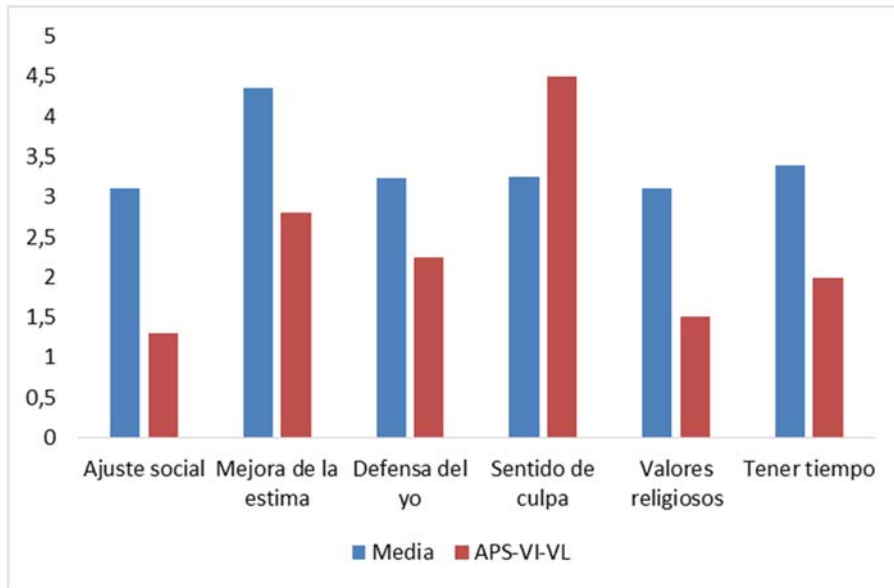
En cuanto a las diferentes **programas de voluntariado**, las motivaciones con un valor superior no presentan diferencias significativas entre el nivel motivacional para los distintas tipologías de voluntariado, sin embargo esto no ocurre con las motivaciones menos relevantes.

Tabla 7.- Diferencias motivacionales según tipología de programa de voluntariado

Motivación	Media	APS-Voluntariado internacional- Voluntariado local	APS-Voluntariado local (ámbito local)
Ajuste social	3,105	1,300	
Mejora de la estima	4,352	2,800	
Defensa del yo	3,233	2,250	2,000
Sentido de culpa	3,255	4,500	
Tener tiempo	3,390	2,000	1,000

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11.- Diferencias motivacionales según tipología de voluntariado



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.- Diferencias motivacionales según tipología de voluntariado

Valores religiosos	3,102	1,500	1,500
Tener tiempo	3,390	2,000	1,000
Defensa del yo	3,233	2,250	2,000

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la *Defensa del yo*, *Valores religiosos* y la motivación *tener tiempo* se presentan diferencias aparte de los voluntarios que han realizado las 3 distintas tipologías también para los voluntarios que han participado en los dos programas.

En cuanto a los valores religiosos, para ambos grupos no resulta importante motivacionalmente los valores religiosos, existiendo una diferencia respecto a la media de 1,602 puntos. Es decir para el 75 % de las personas que han realizado voluntariado esto supone una valoración nula, luego para las personas que han realizado APS Y VL es un 50 % la valoración nula y para un 38,93 % de la media.

Resulta curioso que los alumnos que realizan APS, cuyo actividad está relaciona con los conocimientos académicos, es decir poner en servicio de los demás los conocimientos adquiridos en la Universidad no tienen una motivación mayor en la mejora del currículum, respecto a media de los grupos.

Me resulta interesante analizar las diferencias motivacionales respecto a los grupos que realizan voluntariado en su entorno más cercano y los que lo hacen internacionalmente. Entre ambos grupos no se producen diferencias significativas entre las categorías motivacionales.

En función de las **Horas** que los voluntarios invierten en programas de voluntariado las motivaciones varían. Hablando en términos generales, para la motivación *Conocimiento y Comprensión e Interés en la Comunidad*, hay una relación directa entre el número de horas con la media motivacional, sin embargo para el resto de motivaciones no ocurre lo mismo.

La motivación *Compromiso Organizacional* presenta una diferencia significativa en su media motivacional entre el grupo de personas que realizan 4,5 horas de voluntariado a la semana (5,600) y la media del grupo (4,659), siendo esta de 0,941. De igual forma ocurre con la motivación *valores religiosos* obteniendo la media del grupo un valor medio motivacional de 3,102 y el grupo de personas que realizan 4,5 horas a la semana de 2,389.

En cuanto a la condición *tener tiempo*, para los grupos que realizan de 0,5 a 2,5 horas y 2,5 a 4 horas, el valor medio motivacional no presenta diferencias, sin embargo es más visible la diferencia con las personas que realizan más de 4,5 horas a la semana, siendo esta de 0,881.

Si se comparan los grupos que realizan 0,5- 2 horas de voluntariado a la semana y los que realizan de 2,4-4 horas, para todas las motivaciones hay una relación directamente proporcional entre el número de horas y la media motivacional, es decir, a mayor número de horas dedicadas en voluntariado mayor media motivacional, dándose las mayores diferencias entre los dos grupos para las motivaciones “*Valores religiosos*” y “*Compromiso Organizacional*”.

Tabla 9.- Diferencias motivacionales por horas realizadas a la semana

Motivación	0,5-2 horas	2,5- 4 horas	Diferencia
<i>Valores religiosos</i>	2,625	3,354	0,729
<i>Compromiso Organizacional</i>	4,353	4,951	0,598

Fuente: Elaboración propia.

Para todas las agrupaciones de motivaciones, hay una relación directa entre las personas que **han realizado anteriormente voluntariado** y tener una motivación más alta, excepto para el “*sentido de culpa*”, con una diferencia de 0,558 puntos.

Hay que destacar que en la motivación de “*valores religiosos*” hay una diferencia positiva de 1,339 puntos entre las personas que **han realizado anteriormente voluntariado** y las que no, es decir que un 56,061 % de las personas que no han estado implicados en acciones de voluntariado anteriormente, han dado una valoración nula a esta agrupación motivacional.

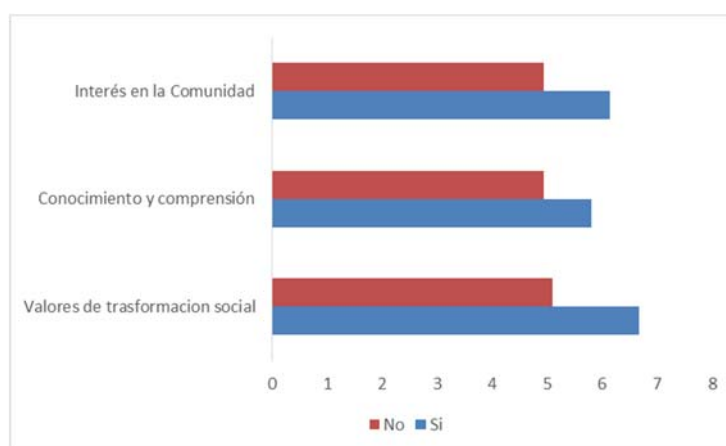
Para las motivaciones más valoradas hay diferencias relevantes entre los distintos grupos según **realizan actualmente voluntariado en otras organizaciones** o no, con una diferencia positiva máxima de 1,57 puntos, para la motivación “*valores de transformación social*”.

Tabla 10.- Diferencias motivacionales por realizar actualmente voluntariado

Motivación	SI	NO	Diferencia
Valores de transformación social	6,67	5,10	1,57
Conocimiento y comprensión	5,80	4,93	0,97
Interés en la Comunidad	6,13	4,93	1,20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12.-Diferencias motivacionales por realizar voluntariado actualmente en otras organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Se puede afirmar que para la motivación “valores de transformación social” el 75 % de las personas que realizan actualmente el voluntariado en otras organizaciones otorga un valor motivacional superior a 6, mientras que para los voluntarios que no lo hacen en otras organizaciones, tan solo el 28,07 % le otorga un valor superior a 6.

Respecto a las motivaciones menos relevantes para los participantes de la muestra, como son “Mejora de la estima”, “Defensa del Yo” y “Valores religiosos” los resultados se indican en la siguiente tabla.

Tabla 11.- Diferencias motivacionales según si realizas actualmente voluntariado

Motivación	Si	No
Mejora de la estima	4,70	3,79
Defensa del Yo	3,63	2,53
Valores religiosos	2,88	1,88

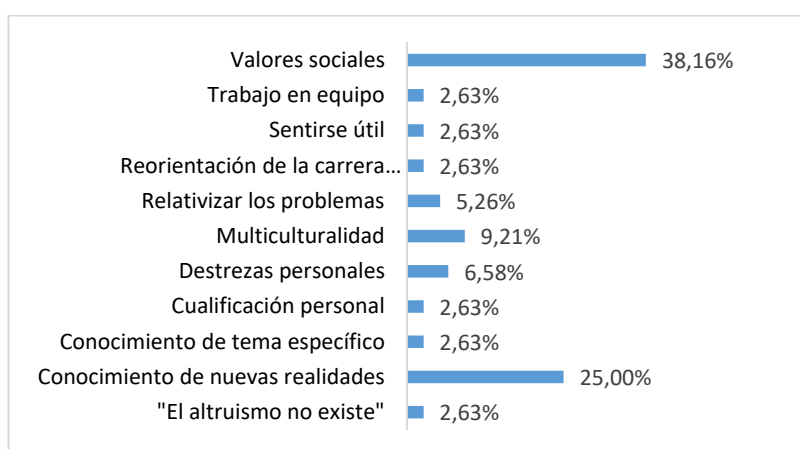
Fuente: Elaboración propia.

7.3. Análisis de los aprendizajes del voluntariado

Los aprendizajes más inmediatos de la participación de los universitarios en actividades de voluntariado se han analizado a través de la pregunta 16 del cuestionario, la cual es una pregunta abierta enviada a todos los voluntarios: *¿ Cuáles son los aprendizajes más valiosos que te han proporcionado ser voluntario/a?*

En la siguiente grafica se muestra las tipologías de aprendizaje votada por los voluntarios, con el porcentaje adjunto de importancia.

Gráfico 13.- Los aprendizajes del voluntariado más valiosos



Fuente: Elaboración propia

Los aprendizajes más significativos para los voluntarios de la Universidad Pontificia de Comillas, son los relacionados con valores de transformación social con un 38,16 %.

La transformación social supone el cambio de las condiciones estructurales que producen marginación y exclusión social, tanto en el ámbito cercano de la propia comunidad como en proyectos de ayuda a países en desarrollo. (Soler Javaloy, 2007)

Estos aprendizajes están orientados a la sensibilidad hacia las necesidades y derechos de las personas, tener otra mirada hacia la realidad, mayor comprensión de las diferencias, tener diferentes visiones. Algunos ejemplos de los valores sociales son generosidad, empatía, amor, trabajar para ser mejor persona, humildad, compasión, caridad, compromiso.

Los segundos aprendizajes más significativos son la adquisición de conocimiento sobre nuevas realidades (25,00 %), definiéndose esta categoría como aprendizajes en cuanto a conocimientos de otras realidades, apertura de mente, visión global y toma de conciencia de la relación local-global de los problemas e injusticias sociales y de sus causas y mayor conciencia de las situaciones de desigualdad social y pobreza.

Ejemplo: “Ver el mundo desde la perspectiva de personas que tiene o han tenido una vida diferente a la mía”

Ejemplo: “Como ver el mundo desde otra perspectiva”

En tercer lugar se encuentran los aprendizajes relacionados con la multiculturalidad,(9,21 %) sabiendo convivir en entornos con diferentes culturas y adquisición de conocimientos sobre la igualdad de trato de las personas.

En cuarto lugar se encuentran los aprendizajes relacionados con el aprendizaje de destrezas y habilidades personales.

En quinto lugar se encuentran los aprendizajes de relativizar los problemas, es decir, no darle tanta importancia a cosas que no la tienen si lo comparamos con lo que está sucediendo a nuestro alrededor día a día.

Y por último los aprendizajes relacionados con sentirse útil, reorientación profesional, Cualificación personal, y conocimiento de temas específicos, trabajo en equipo, todos ellos relacionados con la propia persona voluntaria. (2,63 %), y por el altruismo no existe, el cual este porcentaje de voluntarios piensan que todas las personas voluntarias recibimos algo en nuestro proceso de ayudar, lo cual no es negativo si no que se trata de un intercambio es decir, dar y recibir lo cual no es algo malo, es natural.

Ejemplo: “Me ha permitido encontrar mi verdadera vocación y poder dedicarme a ella de manera profesional”.

8. Conclusiones

A partir de las respuestas recibidas por los voluntarios de la Universidad Pontificia de Comillas y del posterior análisis de resultados las principales conclusiones se indican a continuación.

Respecto al perfil personal, sociodemográfico y recorrido del voluntario/a:

- Las mujeres predominan entre los voluntarios universitarios con una representación de 3 de cada 4 mujeres
- La edad media de los voluntarios/as es de 23,65 años, la cual está en el intervalo de edad, con mayor número de personas voluntarias, que se da entre los 14-24 años.
- Las Ramas de Ciencias Jurídicas y Empresariales predominan en el perfil académico de los universitarios que colaboran o han colaborado en acciones de voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas.
- El 69 % de las personas voluntarias en la Universidad Pontificia de Comillas participan en proyectos de voluntariado con acción en España, por tanto centra el grueso en acciones de voluntariado en su entorno más cercano, sin olvidar los proyectos internacionales.
- 3 de cada 4 de las personas voluntarias en la Universidad Pontificia de Comillas ha participado en acciones de voluntariado anteriormente.
- 6 de cada 7 voluntarios conocieron el servicio de “Comillas Solidaria” a través de la propia Universidad, debido a la campaña de sensibilización y difusión que se realiza en la misma.
- 1 de cada 2 personas voluntarias realizan a la semana de 0,5- 2 horas.

- Por tanto el perfil voluntario en la Universidad Pontificia de Comillas es Mujer Joven, Estudiante de ramas sociales y/o Empresariales, con acción en España, y con una dedicación de 0,5-2 horas a la semana de dedicación a tareas de voluntariado. Esta conclusión es coincidente con la indicada por la plataforma de voluntariado en España (España, 2016), donde se indica que el perfil del voluntario/a en España es una mujer joven, universitaria y sin cargas familiares.

Respecto al perfil motivacional:

- Se afirma la principal hipótesis del estudio, ya que efectivamente hay diferencias en el perfil motivacional de los voluntarios en función de las características del perfil personal, sociodemográfico y del recorrido del voluntario.
- Las motivaciones más relevantes para los voluntarios en la Universidad Pontificia de Comillas son: *Valores de transformación social, Compromiso y Conocimiento, Interés en la comunidad*, siendo las que tienen menor importancia *Defensa del Yo, Ajuste social, y Valores religiosos*
- Las diferencias motivacionales entre género no son apenas relevantes.
- Respecto a la edad, Cuanto más jóvenes son los voluntarios, sus motivaciones están más relacionadas con la *Mejora del currículum*, vinculado esta motivación a su formación, *Defensa del yo* y *Tener tiempo*, siendo a penas motivacional el sentido de culpa y los valores religiosos.
- Sin embargo Cuanto más mayores son los voluntarios como es el caso de las personas mayores de 30 años, tiene mayor importancia los valores religiosos, y sentido de culpa, siendo a penas motivacional la defensa del yo y el ajuste social.

Los aprendizajes más valiosos para los voluntarios de la Universidad Pontificia de Comillas son los valores de cambio de la realidad social, valores sociales y multiculturalidad, siendo los menos destacados, los aprendizajes relacionados con el interés personal.

9. Referencias Bibliográficas

Aramendi Jauregui, P. (2011). El papel de la universidad en el fomento del voluntariado. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI* (pp.45-68). Granada: Universidad de Granada.

Cerrillo, Q. M. M. (1996). *Desarrollo organizativo de los centros educativos basado en la comunidad*. Citado en: Aramendi Jauregui, P. (2011). El papel de la universidad en el fomento del voluntariado. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI* (pp.45-68). Granada: Universidad de Granada.

Chacón Fernando, Pérez, Tania Flores, Jèrôme, & Vecina, María Luisa. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta. *Intervención Psicosocial*, 19(3), 213-222. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592010000300002&lng=es&tlng=es.

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), 1516-1530. Citado en: Ortega, M^a Luz, (2015). Las motivaciones del voluntariado. En *Voluntariado transforma si sabemos cómo*.(pp. 60-70). Recuperado de http://www.ongawa.org/wp-content/uploads/2015/09/ONGAWA_El-voluntariado-transformal.pdf

Clary, G. Sneyder, M. (1991). A Functional Analysis os Altruism and Prosocial Behavior. The Case of Volunteerism. *Review of Personality and Social Psicology*, 12, 119-148. Citado en: Navajo, P. (2004). Iniciativa Social y Estado de Bienestar. *¿Por qué las personas se hacen voluntarias?* Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>

De España, P.D.V. (2016): La Acción Voluntaria en 2016. Solidaridad y Juventud en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Recuperado de http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/1495457578_obsero.pdf

Francisco Amat, A., Moliner Miravet, L. (2010). El Aprendizaje Servicio en la Universidad: una estrategia en la formación de ciudadanía crítica. *Revista electrónica interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4), 69-77.

Fuertes, F. C., Arroba, T. P., & Jiménez, M. L. V. (2011). Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. *Documentación social*, 160, 131-148. Recuperado de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/4140/06-%20MOTIVACIONES%20DEL%20VOLUNTARIADO.%20FACTORES%20PARA%20LA%20PERMANENCIA%20Y%20VINCULACION%20DEL%20VOLUNTARIADO.pdf>

Fundación Mutua Madrileña. (2016). *IV Estudio sobre voluntariado universitario*. Madrid. Recuperado de Estudio sobre el Voluntariado Universitario-ULTIMO_Maquetación 1.

Garrido Nieto, A. M. (2011). El voluntariado. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI*. (pp. 323-329). Granada: Universidad de Granada.

Gervilla Zapata, M^a (2011). El Voluntariado en el Plan Bolonia. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI*. (pp 11-24). Granada: Universidad de Granada.

ICAI-ICADE, U. P. (2016). Los alumnos de las universidades católicas, más preocupados por sus proyectos personales y profesionales, que por ideales humanísticos de generosidad social. (Artículo en página web). Recuperado de <http://www.comillas.edu/es/noticias-comillas/414-los-alumnos-de-las-universidades-catolicas-mas-preocupados-por-sus-proyectos-personales-y-profesionales-que-por-ideales-humanisticos-de-generosidad-social>.

ICAI-ICADE, U. P. (2016). Proyecto educativo, Los mejores para el mundo: Un aprendizaje compartido. Recuperado de: http://www.comillas.edu/Documentos/PROYECTO_EDUCATIVO.pdf

Lage, P. (2013). Taller 4. La evaluación en el voluntariado internacional. Universidad de Alcalá. Recuperado de www.voluntariado4d.org/wp/wp-content/uploads/2013/06/T4.pdf

López Cabanas, M. Chacón, F. (1997) Intervención psicosocial y servicios sociales: Un enfoque participativo. Madrid: Síntesis. Citado en: Navajo, P. (2004). Iniciativa Social y Estado de Bienestar. *¿Por qué las personas se hacen voluntarias?* Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>

Lorenzo Delgado, M., & Sáenz Barrio, Ó. (1993). *Organización escolar: una perspectiva ecológica*. Citado en: Aramendi Jauregui, P. (2011). El papel de la universidad en el fomento del voluntariado. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI* (pp.45-68). Granada: Universidad de Granada.

Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Ra-ma. Citado en: Aramendi Jauregui, P. (2011). El papel de la universidad en el fomento del voluntariado. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI* (pp.45-68). Granada: Universidad de Granada.

Navajo, P. (2004). Iniciativa Social y Estado de Bienestar. *¿Por qué las personas se hacen voluntarias?* Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>

Navajo, P.(2013). Taller 5. La formación en voluntariado internacional. Universidad de Alcalá. Recuperado de <http://www.voluntariado4d.org/wp/wp-content/uploads/2013/06/T5.pdf>.

Odria, A. M. (2007). Service-learning o aprendizaje-servicio: la apertura de la escuela a la comunidad local como propuesta de educación para la ciudadanía. *Revista de pedagogía*, 59(4), pp. 627-640.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), pp 671-686. Recuperado de [https://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Chapter%2012%20Omoto%20&%20Snyder%20\(1995\).pdf](https://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Chapter%2012%20Omoto%20&%20Snyder%20(1995).pdf)

Ortega, M^a Luz, (2015). Las motivaciones del voluntariado. En *Voluntariado transforma si sabemos cómo*.(pp. 60-70). Recuperado de http://www.ongawa.org/wp-content/uploads/2015/09/ONGAWA_El-voluntariado-transforma1.pdf

Puig Rovira, J. M. (2009). Presentación. En *Aprendizaje Servicio. Educación y compromiso cívico*. (pp 9-14). Barcelona: Graó.

Puig Rovira, J. M., & Palos Rodriguez, J. (2006). Rasgos pedagógicos del aprendizaje-servicio.. *Cuadernos de Pedagogía*, 357, pp. 60-63. Recuperado de <https://roserbatlle.files.wordpress.com/2009/03/rasgos-pedagogicos.pdf>

Roja, F. I. (2000). *"Informe 2000 sobre el voluntariado Estudio prospectivo"*. Ginebra. Citado en: Navajo, P. (2004). Iniciativa Social y Estado de Bienestar. *¿Por qué las personas se hacen voluntarias?* Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>

Salvador Mata, F. (2011). Presentación. En *VOLUNTARIADO SOCIO-EDUCATIVO. Retos para el siglo XXI* (pp. 8-9). Granada: Universidad de Granada.

Sanibañez Gruber, R., Gómez Marroqui, N., Maiztegui Oñate, C., Solabometa Eizaguirre, J., Bahillo Pérez, L., Norman Bornstedt, I., (2007). El voluntariado Internacional. En *el voluntariado Internacional: una experiencia de implicación y diálogo intercultural. Una experiencia para aprender* (pp. 15-29) Bilbao: ALBOAN. Recuperado de http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/16942/original/Investigacion4_Voluntariadointernacionalydialogoi.pdf.

Soler Javaloy, P. (2007). *Factores psicosociales explicativos del voluntariado universitario*. (Tesis Doctoral), Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/7756/1/tesis_doctoral_patricia_soler.pdf

Soler Javaloy, P. (2011). Por qué queremos ser voluntarios. En *Voluntariado en red: hacia un nuevo universo solidario*. (pp. 86-91) Alicante: Universidad de Alicante.

Tapia, M. N. (2005). *La práctica solidaria como pedagogía de la ciudadanía activa*. Barcelona: Fundación Jaume Bofia. Citado en: Francisco Amat, A., Moliner Miravet, L. (2010). El Aprendizaje Servicio en la Universidad: una estrategia en la formación de ciudadanía crítica. *Revista electrónica interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4), pp. 69-77.

10. Anexos

Anexo I. Cuestionario

Carta de presentación del cuestionario

Este cuestionario es anónimo. Con él se pretende conocer el perfil personal, sociodemográfico y motivacional de los estudiantes universitarios de la Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI.

Estimado/a voluntario/a

Estamos realizando una investigación que será mi Trabajo Fin de máster de Cooperación Internacional al Desarrollo de la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE.

Esta encuesta, para la que pedimos tu colaboración, nos permitirá caracterizar el voluntariado en el ámbito universitario, siendo objeto de nuestro estudio “Comillas Solidaria”.

La encuesta te ha llegado porque se ha distribuido a través de los canales del servicio de voluntariado de la universidad.

Tu opinión es muy valiosa, por lo que es importante que conteste a todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

No hay respuestas buenas o malas. Si en alguna pregunta no encuentras la respuesta que se ajuste exactamente a lo que tú piensas o haces, marca aquello que más se aproxime.

Las preguntas son sencillas. Rellenarlo te llevará entre 10 y 15 minutos

Con seguridad, tu generosa disponibilidad nos permitirá cumplir el objeto de esta investigación, por ello queremos agradecerle encarecidamente su amable colaboración en este trabajo.

Muchas gracias por tu tiempo y colaboración.

Nuria Moreno Ruiz de Alda

PD: Si quieres realizarnos algún comentario no dejes en ponerte en contacto conmigo: numorenorda@gmail.com

Preguntas del cuestionario.

1. Edad:
2. Género:
 - Mujer
 - Hombre
3. Nivel de estudios:

Indique su nivel de estudios. Señale aquel en el que ha completado el ciclo y ha obtenido la titulación.

- Actualmente curso un grado
 - Diplomatura, Licenciatura, Grado
 - Postgrado, Máster
 - Doctor/a
-
4. En el caso de haber seleccionado, actualmente curso un grado o Diplomatura, Licenciatura, Grado, especifique la tipología de la misma.
 - Empresarial
 - Jurídica
 - Ingeniería
 - Social y Humanística
 - Sanitaria
 - Teología

 5. Situación actual frente al mercado laboral
 - Estudiante
 - Trabajador/a por cuenta propia o ajena
 - Desempleado/a
 - Jubilado/a
 - Cuidado (Hogar, familia, mayores)

 6. ¿Con cual de los programas de comillas Solidario has sido voluntario?
 - Aprendizaje-Servicio
 - Voluntariado Internacional
 - Voluntariado local

7. Indica cual fue el orden de realización de voluntariado en el caso de que hayas participado en más de un programa:
8. ¿En qué curso académico iniciaste el voluntariado?:
9. ¿Cómo conociste el servicio de voluntariado?:
- Universidad
 - Internet
 - Redes Sociales (Facebook, Instagram, Yammer)
 - Curso de Voluntariado
10. Antes de colaborar con la Universidad Pontificia de Comillas en el voluntariado ¿Has sido voluntario/a en otras organizaciones?
- SI
 - NO
11. Si has contestado si la pregunta anterior, indíquenos en que organización ha colaborado:
12. ¿Actualmente realizas actividades de voluntariado en otras organizaciones?
- SI
 - NO
13. Si ha contestado si en la pregunta anterior, indíquenos en qué organización
14. ¿Por término medio cuantas horas dedicaste o dedicas a la semana a realizar voluntariado en Comillas?:
15. Valora de 1 a 7 las siguientes afirmaciones en función de lo que más se ajusta a lo que te llevó a realizar voluntariado en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE.

Motivaciones

Escala de Likert de 1 a 7

1. El voluntariado puede ayudarme a "meter la cabeza" donde me gustaría trabajar	1	2	3	4	5	6	7
2. Mis amigos o amigas hacen voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
3. Me preocupan las personas más desfavorecidas que yo	1	2	3	4	5	6	7
4. Las personas cercanas a mí quieren que sea voluntario/a.	1	2	3	4	5	6	7
5. El voluntariado me hace sentir importante	1	2	3	4	5	6	7
6. Las personas que conozco comparten un interés por la solidaridad	1	2	3	4	5	6	7
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Estoy realmente preocupado/a por el colectivo al que estoy atendiendo	1	2	3	4	5	6	7
9. Gracias al voluntariado me siento menos solo/a	1	2	3	4	5	6	7
10. Puedo hacer nuevos contactos que podrían ayudarme en mi profesión o carrera	1	2	3	4	5	6	7
11. Hacer trabajo voluntario me alivia un poco del sentido de culpa por ser más afortunado/a que otros u otras	1	2	3	4	5	6	7
12. Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando	1	2	3	4	5	6	7
13. El voluntariado aumenta mi auto estima	1	2	3	4	5	6	7
14. El voluntariado me permite tener una nueva perspectiva de las cosas	1	2	3	4	5	6	7
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales	1	2	3	4	5	6	7
16. Siento compasión hacia las personas necesitadas	1	2	3	4	5	6	7
17. Las personas cercanas a mí dan un gran valor a la solidaridad	1	2	3	4	5	6	7
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de mi propia experiencia	1	2	3	4	5	6	7
19. Siento que es importante ayudar a otras personas	1	2	3	4	5	6	7
20. El voluntariado me ayuda a trabajar mis propios problemas personales	1	2	3	4	5	6	7
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.	1	2	3	4	5	6	7
22. Puedo hacer cosas para una causa que es importante para mí	1	2	3	4	5	6	7
23. El voluntariado es una importante actividad para las personas cercanas	1	2	3	4	5	6	7
24. El voluntariado es una buena forma de escapar de mis propios problemas	1	2	3	4	5	6	7
25. Puedo aprender cómo tratar con una diversidad de personas	1	2	3	4	5	6	7
26. El voluntariado me hace sentir que me necesitan	1	2	3	4	5	6	7
27. El voluntariado me hace sentir mejor persona	1	2	3	4	5	6	7
28. La experiencia de voluntariado quedará bien en mi currículum	1	2	3	4	5	6	7
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos y amigas	1	2	3	4	5	6	7
30. Puedo conocer mis propias fortalezas	1	2	3	4	5	6	7

16. Por favor indique cuáles son los aprendizajes más valiosos que te ha proporcionado el ser voluntario/a.

Anexo II. Cálculo de Alfa de Cronbach y KMO

A continuación se presentan los datos obtenidos mediante el software SPSS Statistics correspondientes al Alfa de Cronbach y KMO.

Resumen del procesamiento de los casos.

		N	%
Casos	Válidos	108	85,0
	Excluidos ^a	19	15,0
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	45

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,855
Chi-cuadrado aproximado		4200,816
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	1035
	Sig.	,000

Alfa de Cronbach por motivación.

a) Mejora del currículum

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	93,7
	Excluidos ^a	8	6,3
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,803	,803	5

b) Compromiso Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	93,7
	Excluidos ^a	8	6,3
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,888	,889	5

c) Valores de sentido de transformación social.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	93,7
	Excluidos ^a	8	6,3
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,931	,934	6

d) Ajuste social

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	117	92,1
	Excluidos ^a	10	7,9
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,785	,783	5

e) Motivación de Conocimiento y Comprensión.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	118	92,9
	Excluidos ^a	9	7,1
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,877	,886	5

f) Mejora de la estima.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	117	92,1
	Excluidos ^a	10	7,9
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,821	,823	5

g) Defensa del Yo.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	118	92,9
	Excluidos ^a	9	7,1
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,801	,806	4

h) Interés en la comunidad.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	121	95,3
	Excluidos ^a	6	4,7
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,837	,837	4

i) Sentido de culpa

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	118	92,9
	Excluidos ^a	9	7,1
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,678	,642	4

j) Valores religiosos

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	121	95,3
	Excluidos ^a	6	4,7
	Total	127	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,944	,944	2

Anexo III. Medias de las categorías motivacionales

a) Según el Género

Categorías motivacionales	Mujeres	Hombres
Mejora del currículum	3,617	3,284
Compromiso Organizacional	4,765	4,510
Valores de sentido de transformación social	5,557	5,220
Ajuste social	2,960	3,006
Motivación de conocimiento y comprensión	5,300	5,335
Mejora de la estima	4,085	4,355
Defensa del Yo	3,141	2,855
Interés en la comunidad	5,458	5,234
Sentido de culpa	3,164	2,895
Valores religiosos	3,115	2,565
Tener tiempo	3,354	3,065

b) Según Edad

Categorías motivacionales	18-20 años	21-24 años	25-30 años	Mayor 30 años
Mejora del currículum	4,040	3,592	3,087	2,738
Compromiso Organizacional	4,560	4,792	4,226	5,475
Valores de sentido de transformación social	5,388	5,601	5,058	5,917
Ajuste social	3,190	3,213	2,383	2,550
Motivación de conocimiento y comprensión	5,400	5,400	4,774	5,575
Mejora de la estima	4,410	4,267	3,565	4,000
Defensa del Yo	3,444	3,427	2,185	2,344
Interés en la comunidad	5,306	5,453	5,196	5,797
Sentido de culpa	3,156	3,328	2,630	2,938
Valores religiosos	3,013	2,896	2,870	3,313
Tener tiempo	3,425	3,458	2,739	3,188

c) Según nivel de estudios

Categorías Motivacionales	Actualmente cursando grado	Licenciatura, Diplomatura, Grado	Postgrado, Máster	Doctorado
Mejora del currículum	4,154	2,981	3,038	3,600
Compromiso Organizacional	4,782	4,542	4,681	5,300
Valores de sentido de transformación social	5,652	5,220	5,356	6,583
Ajuste social	3,312	2,626	2,778	2,200
Motivación de conocimiento y comprensión	5,589	5,000	5,103	5,900
Mejora de la estima	4,642	3,671	3,784	4,400
Defensa del Yo	3,583	2,726	2,615	2,250
Interés en la comunidad	5,518	5,202	5,331	6,625
Sentido de culpa	3,246	3,000	2,939	3,375
Valores religiosos	2,798	3,371	3,014	1,500
Tener tiempo	3,614	3,065	2,946	3,500

d) Según rama de nivel de estudios

Categorías motivacionales	Empresariales	Jurídica	Ingeniería	Social y humanística	Sanitaria
Mejora del currículum	4,069	3,211	2,717	4,150	4,733
Compromiso Organizacional	4,877	4,476	4,150	4,770	5,867
Valores de sentido de transformación social	5,340	5,694	5,028	5,000	6,278
Ajuste social	3,192	3,000	2,867	3,130	3,333
Motivación de conocimiento y comprensión	5,669	5,195	5,083	4,990	6,333
Mejora de la estima	4,362	4,081	4,100	4,360	4,400
Defensa del Yo	3,250	3,054	3,417	3,438	3,833
Interés en la comunidad	5,317	5,595	4,979	4,600	6,083
Sentido de culpa	3,288	3,446	3,229	2,650	2,417
Valores religiosos	2,788	3,459	3,417	2,400	2,500
Tener tiempo	4,231	3,027	2,333	3,350	3,333

e) Según la situación profesional

Categorías motivacionales	Estudiantes	Estudiantes y trabajadores por cuenta propia/ ajena	Trabajador por cuenta propia/ajena	Desempleado
Mejora del currículum	3,720	4,300	2,983	3,900
Compromiso Organizacional	4,661	5,150	4,633	6,800
Valores de sentido de transformación social	5,449	6,167	5,398	6,583
Ajuste social	3,096	3,000	2,717	2,200
Motivación de conocimiento y comprensión	5,376	5,950	5,006	5,500
Mejora de la estima	4,329	4,650	3,789	2,100
Defensa del Yo	3,403	3,563	2,326	1,375
Interés en la comunidad	5,359	6,063	5,403	6,000
Sentido de culpa	3,238	3,875	2,778	1,375
Valores religiosos	2,994	1,875	3,167	1,250
Tener tiempo	3,365	3,750	3,111	2,000

f) Según la tipología de programa de voluntariado

Categorías motivacionales	APS	APS-VI	APS-VI-VL	APS-VL
Mejora del currículum	3,604	4,000	2,500	4,200
Compromiso Organizacional	4,393	5,800	4,900	4,700
Valores de sentido de transformación social	5,333	6,185	6,250	5,833
Ajuste social	2,959	3,778	1,300	2,300
Motivación de conocimiento y comprensión	5,193	6,133	4,900	5,200
Mejora de la estima	4,122	4,644	2,800	3,500
Defensa del Yo	3,120	3,250	2,250	2,000
Interés en la comunidad	5,218	5,972	5,875	6,125
Sentido de culpa	3,056	3,444	4,500	3,000
Valores religiosos	3,157	2,611	1,500	1,500
Tener tiempo	3,111	4,444	2,000	1,000

g) Según las horas a la semana realizadas en voluntariado

Categorías motivacionales				
Mejora del currículum	3,686	3,427	3,673	3,622
Compromiso Organizacional	4,659	4,353	4,951	5,600
Valores de sentido de transformación social	5,705	5,247	5,728	5,704
Ajuste social	3,105	3,007	3,039	3,022
Motivación de conocimiento y comprensión	5,555	5,053	5,595	5,622
Mejora de la estima	4,352	4,097	4,463	3,867
Defensa del Yo	3,233	3,029	3,329	3,222
Interés en la comunidad	5,500	5,229	5,549	5,611
Sentido de culpa	3,255	3,063	3,256	3,111
Valores religiosos	3,102	2,625	3,354	2,389
Tener tiempo	3,390	3,233	3,659	2,778

h) Según si has realizado anteriormente voluntariado

Categorías motivacionales	Si	No
Mejora del currículum	3,591	3,376
Compromiso Organizacional	4,858	4,276
Valores de sentido de transformación social	5,545	5,284
Ajuste social	3,112	2,588
Motivación de conocimiento y comprensión	5,409	5,035
Mejora de la estima	4,243	3,900
Defensa del Yo	3,220	2,662
Interés en la comunidad	5,524	5,074
Sentido de culpa	3,030	3,287
Valores religiosos	3,339	2,000
Tener tiempo	3,419	2,912

i) Según si actualmente realizas voluntariado en otras organizaciones

Categorías motivacionales	Si	No
Mejora del currículum	3,60	3,35
Compromiso Organizacional	4,60	4,23
Valores de sentido de transformación social	6,67	5,10
Ajuste social	2,00	2,67
Motivación de conocimiento y comprensión	5,80	4,93
Mejora de la estima	4,70	3,79
Defensa del Yo	3,63	2,53
Interés en la comunidad	6,13	4,93
Sentido de culpa	3,94	3,20
Valores religiosos	2,88	1,88
Tener tiempo	3,25	2,87

Anexo IV. Tablas resumen de las valoraciones.

Hombres	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	21,94%	23,23%	9,68%	14,19%	11,61%	10,32%	9,03%
Compromiso organizacional	5,81%	10,97%	10,32%	18,06%	23,23%	17,42%	14,19%
Valores de sentido de transformación social	3,28%	9,21%	3,80%	10,32%	17,80%	28,05%	27,54%
Ajuste Social	25,89%	23,38%	11,66%	14,30%	13,70%	7,83%	3,25%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,60%	6,49%	5,23%	9,08%	16,82%	33,12%	26,67%
Mejora de la estima	12,90%	12,26%	5,81%	12,26%	25,16%	15,48%	16,13%
Defensa del Yo	29,03%	22,58%	14,52%	10,48%	16,13%	5,65%	1,61%
Interés en la comunidad	1,61%	8,87%	2,42%	11,29%	25,00%	29,03%	21,77%
Sentido de culpa	32,26%	20,16%	13,71%	8,87%	13,71%	7,26%	4,03%
Valores religiosos	38,71%	27,42%	4,84%	12,90%	4,84%	6,45%	4,84%
Tener tiempo	19,35%	32,26%	12,90%	12,90%	9,68%	6,45%	6,45%

Mujeres	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	17,15%	17,21%	10,57%	14,77%	15,18%	14,97%	10,14%
Compromiso organizacional	5,70%	9,15%	7,87%	11,09%	16,31%	26,09%	23,79%
Valores de sentido de transformación social	1,64%	5,32%	3,66%	5,87%	9,75%	25,68%	48,07%
Ajuste Social	28,40%	18,71%	11,66%	16,04%	8,82%	10,59%	5,78%
Motivación de Conocimiento y comprensión	1,75%	5,94%	5,30%	6,65%	14,12%	28,62%	37,62%
Mejora de la estima	9,26%	12,45%	13,68%	13,07%	16,85%	19,35%	15,33%
Defensa del Yo	23,79%	18,17%	13,72%	12,88%	13,97%	8,63%	8,85%
Interés en la comunidad	2,93%	5,34%	5,34%	7,22%	12,00%	29,91%	37,27%
Sentido de culpa	32,15%	14,96%	8,59%	7,80%	11,45%	13,63%	11,41%
Valores religiosos	39,01%	10,44%	6,59%	10,44%	7,69%	12,09%	13,74%
Tener tiempo	23,91%	18,48%	9,78%	10,87%	15,22%	11,96%	9,78%

18-20 Años	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	8,48%	12,80%	14,38%	17,57%	15,96%	13,29%	17,52%
Compromiso organizacional	7,38%	6,86%	13,15%	14,73%	12,98%	21,92%	22,97%
Valores de sentido de transformación social	1,77%	3,14%	6,22%	8,03%	11,59%	27,16%	42,09%
Ajuste Social	18,88%	21,50%	16,71%	14,14%	12,02%	12,02%	4,72%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	2,15%	6,97%	6,91%	14,52%	30,63%	38,82%
Mejora de la estima	6,43%	8,05%	15,02%	9,15%	17,21%	24,75%	19,39%
Defensa del Yo	18,31%	16,24%	11,51%	14,25%	18,21%	12,08%	9,41%
Interés en la comunidad	1,94%	3,31%	7,20%	11,73%	10,58%	31,96%	33,28%
Sentido de culpa	33,33%	13,91%	10,58%	5,30%	13,22%	12,52%	11,14%
Valores religiosos	37,84%	9,46%	6,76%	16,22%	6,76%	10,81%	12,16%
Tener tiempo	21,05%	18,42%	10,53%	13,16%	13,16%	13,16%	10,53%

21-24 Años	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	18,54%	21,10%	6,78%	13,52%	18,11%	15,61%	6,34%
Compromiso organizacional	1,28%	12,26%	7,62%	14,76%	25,35%	20,65%	18,09%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	7,80%	2,84%	8,87%	14,18%	22,70%	43,62%
Ajuste Social	25,13%	23,67%	6,29%	15,64%	11,87%	8,89%	8,50%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,84%	8,04%	5,11%	8,07%	16,92%	27,08%	33,94%
Mejora de la estima	8,88%	13,64%	11,40%	14,45%	19,12%	14,91%	17,60%
Defensa del Yo	18,54%	19,59%	15,88%	11,65%	18,00%	8,46%	7,89%
Interés en la comunidad	2,09%	6,27%	4,20%	8,93%	20,42%	23,58%	34,50%
Sentido de culpa	27,66%	18,09%	10,64%	9,04%	11,17%	11,70%	11,70%
Valores religiosos	42,13%	16,80%	7,38%	7,36%	4,21%	10,57%	11,55%
Tener tiempo	15%	33%	10%	8%	13%	8%	13%

25-30 Años	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	26,09%	20,27%	9,64%	8,55%	12,45%	12,36%	10,64%
Compromiso organizacional	13,99%	12,14%	5,64%	5,59%	15,96%	30,16%	16,52%
Valores de sentido de transformación social	7,95%	6,17%	3,86%	4,66%	9,61%	28,12%	39,64%
Ajuste Social	41,59%	10,92%	11,77%	19,79%	4,91%	8,97%	2,05%
Motivación de Conocimiento y comprensión	7,77%	9,26%	3,70%	6,17%	10,53%	30,31%	32,25%
Mejora de la estima	17,17%	16,45%	7,54%	15,99%	16,13%	14,50%	12,23%
Defensa del Yo	42,26%	15,90%	16,16%	12,21%	7,39%	3,70%	2,38%
Interés en la comunidad	6,57%	11,07%	1,09%	4,40%	15,32%	31,97%	29,59%
Sentido de culpa	37,53%	13,34%	7,57%	8,83%	18,97%	11,26%	2,50%
Valores religiosos	41,88%	18,61%	0,00%	6,93%	9,31%	9,42%	13,85%
Tener tiempo	38,10%	14,29%	9,52%	4,76%	19,05%	9,52%	4,76%

Mayor de 30 Años	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	31,25%	23,75%	12,50%	18,75%	1,25%	11,25%	1,25%
Compromiso organizacional	3,75%	5,00%	3,75%	12,50%	11,25%	30,00%	33,75%
Valores de sentido de transformación social	1,04%	9,38%	0,00%	2,08%	8,33%	32,29%	46,88%
Ajuste Social	39,08%	16,42%	15,25%	14,00%	6,25%	9,00%	0,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,50%	5,00%	3,75%	7,50%	15,00%	35,00%	31,25%
Mejora de la estima	13,75%	13,75%	10,00%	12,50%	26,25%	18,75%	5,00%
Defensa del Yo	39,06%	29,69%	10,94%	9,38%	4,69%	1,56%	4,69%
Interés en la comunidad	0,00%	6,25%	4,69%	3,13%	10,94%	39,06%	35,94%
Sentido de culpa	35,94%	20,31%	9,38%	10,94%	3,13%	12,50%	7,81%
Valores religiosos	28,13%	15,63%	9,38%	15,63%	12,50%	12,50%	6,25%
Tener tiempo	31,25%	6,25%	12,50%	25,00%	12,50%	12,50%	0,00%

Actualmente cursando un grado	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	9,34%	13,68%	11,88%	16,55%	17,98%	16,55%	14,03%
Compromiso organizacional	5,37%	7,50%	11,42%	14,62%	16,69%	22,75%	21,65%
Valores de sentido de transformación social	1,20%	4,22%	4,51%	6,32%	13,54%	27,35%	42,86%
Ajuste Social	19,96%	21,72%	13,14%	15,66%	12,09%	12,09%	5,34%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,72%	3,65%	5,09%	5,05%	16,73%	29,02%	39,75%
Mejora de la estima	5,79%	9,40%	11,23%	10,13%	20,30%	22,84%	20,32%
Defensa del Yo	16,40%	17,75%	15,04%	10,94%	18,61%	11,77%	9,49%
Interés en la comunidad	1,77%	4,01%	5,33%	9,76%	14,32%	31,11%	33,69%
Sentido de culpa	31,11%	15,70%	11,61%	7,15%	11,66%	12,51%	10,26%
Valores religiosos	43,64%	13,64%	5,45%	12,73%	4,55%	10,91%	9,09%
Tener tiempo	16,07%	23,21%	10,71%	12,50%	14,29%	10,71%	12,50%

Diplomatura, Licenciatura, Grado	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	23,57%	25,90%	9,00%	13,90%	10,33%	10,33%	6,95%
Compromiso organizacional	2,86%	11,26%	9,24%	12,57%	19,57%	21,64%	22,87%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	4,76%	3,57%	11,90%	12,50%	23,21%	44,05%
Ajuste Social	32,30%	21,78%	9,33%	16,07%	8,44%	9,19%	2,89%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,67%	5,55%	8,38%	13,40%	10,55%	31,30%	30,15%
Mejora de la estima	11,04%	14,71%	15,90%	16,16%	17,45%	14,14%	10,59%
Defensa del Yo	27,32%	23,75%	14,11%	13,99%	9,64%	4,40%	6,79%
Interés en la comunidad	2,56%	4,17%	5,12%	9,40%	20,24%	28,04%	30,48%
Sentido de culpa	29,37%	19,30%	9,73%	7,97%	12,35%	11,51%	9,76%
Valores religiosos	28,79%	13,51%	8,56%	15,29%	6,72%	11,84%	15,29%
Tener tiempo	23,33%	26,67%	10,00%	13,33%	10,00%	10,00%	6,67%

Postgrado, Máster	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	28,49%	22,66%	8,71%	11,09%	12,20%	12,18%	4,67%
Compromiso organizacional	9,07%	12,48%	3,38%	9,64%	20,57%	26,22%	18,65%
Valores de sentido de transformación social	5,24%	11,31%	2,82%	4,72%	9,47%	26,45%	39,98%
Ajuste Social	34,87%	15,37%	10,61%	15,99%	8,93%	7,74%	6,51%
Motivación de Conocimiento y comprensión	5,20%	10,81%	3,54%	5,86%	15,25%	30,00%	29,34%
Mejora de la estima	15,70%	14,62%	9,26%	15,11%	17,43%	14,52%	13,36%
Defensa del Yo	34,55%	17,59%	13,22%	13,22%	13,37%	4,41%	3,64%
Interés en la comunidad	4,17%	11,81%	3,47%	5,56%	13,89%	29,17%	31,94%
Sentido de culpa	34,74%	14,77%	8,13%	9,67%	12,63%	11,12%	8,93%
Valores religiosos	37,65%	15,97%	5,80%	5,84%	11,55%	10,13%	13,07%
Tener tiempo	32,35%	17,65%	8,82%	5,88%	17,65%	11,76%	5,88%

Doctor/a	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Compromiso organizacional	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	40,00%	40,00%
Valores de sentido de transformación social	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Ajuste Social	20,00%	20,00%	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	40,00%	20,00%
Mejora de la estima	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%	40,00%	30,00%	0,00%
Defensa del Yo	50,00%	25,00%	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%	0,00%
Interés en la comunidad	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	37,50%	62,50%
Sentido de culpa	25,00%	25,00%	0,00%	12,50%	12,50%	25,00%	0,00%
Valores religiosos	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tener tiempo	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Estudiante	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	15,14%	17,61%	10,76%	15,66%	15,39%	13,70%	11,73%
Compromiso organizacional	4,87%	9,71%	9,73%	14,55%	19,13%	22,24%	19,78%
Valores de sentido de transformación social	1,23%	5,96%	4,51%	8,21%	12,92%	25,02%	42,14%
Ajuste Social	23,93%	22,35%	11,11%	15,32%	12,15%	10,01%	5,14%
Motivación de Conocimiento y comprensión	1,52%	6,73%	7,05%	9,47%	20,21%	34,90%	45,12%
Mejora de la estima	9,79%	13,82%	15,03%	17,18%	22,73%	24,60%	21,85%
Defensa del Yo	17,28%	18,48%	16,33%	13,25%	16,60%	10,11%	7,94%
Interés en la comunidad	2,11%	5,43%	5,13%	9,94%	16,92%	27,41%	33,07%
Sentido de culpa	29,77%	16,82%	10,68%	7,64%	11,60%	12,20%	11,29%
Valores religiosos	39,88%	14,10%	4,90%	11,65%	6,14%	11,06%	12,27%
Tener tiempo	18,07%	25,30%	12,05%	10,84%	14,46%	10,84%	8,43%

Estudiante y trabajador por cuenta propia y/o ajena	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	10,00%	5,00%	10,00%	25,00%	20,00%	30,00%	0,00%
Compromiso organizacional	5,00%	0,00%	10,00%	15,00%	20,00%	30,00%	20,00%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	12,50%	33,33%	45,83%
Ajuste Social	15,00%	30,00%	25,00%	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,75%	52,08%	54,17%
Mejora de la estima	6,25%	12,50%	18,75%	6,25%	37,50%	25,00%	18,75%
Defensa del Yo	18,75%	25,00%	0,00%	18,75%	18,75%	12,50%	6,25%
Interés en la comunidad	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%	12,50%	50,00%	31,25%
Sentido de culpa	18,75%	18,75%	0,00%	6,25%	31,25%	25,00%	0,00%
Valores religiosos	37,50%	50,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Tener tiempo	0,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	25,00%

Trabajador por cuenta propia o ajena	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	26,65%	23,08%	9,39%	11,24%	11,27%	12,99%	5,39%
Compromiso organizacional	8,17%	11,07%	5,83%	9,25%	16,26%	27,40%	22,02%
Valores de sentido de transformación social	4,36%	8,21%	2,41%	4,37%	9,71%	27,56%	43,39%
Ajuste Social	36,91%	13,69%	10,22%	18,03%	5,42%	10,27%	5,46%
Motivación de Conocimiento y comprensión	5,18%	10,88%	6,77%	9,02%	15,28%	42,69%	35,17%
Mejora de la estima	18,41%	18,68%	13,20%	14,02%	25,81%	20,08%	14,80%
Defensa del Yo	42,89%	19,53%	10,54%	9,70%	9,93%	2,25%	5,17%
Interés en la comunidad	4,19%	8,41%	4,19%	4,94%	11,83%	33,61%	32,84%
Sentido de culpa	36,44%	15,74%	9,78%	9,10%	11,44%	10,65%	6,84%
Valores religiosos	34,79%	11,60%	10,08%	10,21%	10,13%	11,64%	11,55%
Tener tiempo	35,29%	11,76%	5,88%	11,76%	14,71%	11,76%	8,82%

Desempleado/a	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	20,00%	20,00%	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%	30,00%
Compromiso organizacional	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	80,00%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	41,67%	58,33%
Ajuste Social	60,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	80,00%
Mejora de la estima	50,00%	37,50%	12,50%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Defensa del Yo	62,50%	37,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Interés en la comunidad	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	62,50%
Sentido de culpa	87,50%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Valores religiosos	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tener tiempo	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Rama de Empresariales	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	4,90%	22,07%	8,23%	14,80%	17,97%	13,17%	18,87%
Compromiso organizacional	2,50%	9,83%	7,40%	9,93%	16,40%	24,57%	29,37%
Valores de sentido de transformación social	0,69%	4,86%	4,17%	7,64%	13,89%	25,69%	43,06%
Ajuste Social	16,87%	21,10%	16,23%	16,33%	12,17%	16,47%	0,83%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	2,47%	0,83%	4,07%	15,70%	31,30%	45,63%
Mejora de la estima	7,37%	9,03%	13,20%	9,87%	19,10%	20,70%	20,73%
Defensa del Yo	21,67%	21,71%	11,38%	11,42%	11,33%	11,29%	11,21%
Interés en la comunidad	1,04%	4,08%	5,04%	9,13%	13,38%	34,71%	32,63%
Sentido de culpa	27,08%	20,83%	9,38%	3,13%	7,29%	15,63%	16,67%
Valores religiosos	33,33%	18,75%	6,25%	20,83%	4,17%	8,33%	8,33%
Tener tiempo	8,00%	16,00%	8,00%	16,00%	16,00%	20,00%	16,00%

Rama Jurídica	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	26,69%	14,55%	13,41%	14,67%	13,34%	10,58%	6,76%
Compromiso organizacional	7,41%	6,22%	11,92%	17,93%	18,58%	21,77%	16,17%
Valores de sentido de transformación social	0,48%	1,43%	2,38%	9,05%	10,95%	29,52%	46,19%
Ajuste Social	32,70%	17,28%	9,01%	14,76%	6,83%	9,05%	10,37%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,22%	3,34%	8,45%	10,15%	16,83%	31,92%	27,10%
Mejora de la estima	11,63%	10,67%	16,11%	14,42%	14,52%	17,44%	15,21%
Defensa del Yo	24,99%	14,10%	20,00%	12,79%	16,94%	7,74%	3,46%
Interés en la comunidad	0,68%	1,39%	6,24%	11,08%	17,80%	28,76%	34,05%
Sentido de culpa	26,96%	15,94%	7,74%	10,58%	11,91%	13,42%	13,46%
Valores religiosos	35,59%	8,22%	9,61%	9,57%	6,83%	13,70%	16,48%
Tener tiempo	27,03%	29,73%	8,11%	5,41%	16,22%	5,41%	8,11%

Rama de Ingeniería	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	38,33%	21,67%	6,67%	8,33%	15,00%	8,33%	1,67%
Compromiso organizacional	6,67%	18,33%	11,67%	18,33%	20,00%	11,67%	13,33%
Valores de sentido de transformación social	2,78%	9,72%	6,94%	18,06%	13,89%	22,22%	26,39%
Ajuste Social	26,67%	31,67%	6,67%	11,67%	16,67%	0,00%	6,67%
Motivación de Conocimiento y comprensión	3,33%	8,33%	11,67%	11,67%	16,67%	15,00%	33,33%
Mejora de la estima	13,33%	20,00%	1,67%	13,33%	28,33%	6,67%	16,67%
Defensa del Yo	18,75%	22,92%	6,25%	16,67%	22,92%	10,42%	2,08%
Interés en la comunidad	2,08%	12,50%	2,08%	18,75%	25,00%	12,50%	27,08%
Sentido de culpa	22,92%	22,92%	18,75%	4,17%	14,58%	8,33%	8,33%
Valores religiosos	29,17%	29,17%	0,00%	8,33%	0,00%	12,50%	20,83%
Tener tiempo	33,33%	41,67%	0,00%	16,67%	0,00%	8,33%	0,00%

Rama de las Ciencias Sociales y Humanísticas	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	2,00%	19,91%	13,70%	14,92%	14,70%	21,96%	12,81%
Compromiso organizacional	8,05%	6,05%	9,05%	14,32%	18,16%	24,16%	20,21%
Valores de sentido de transformación social	4,59%	9,23%	6,40%	2,63%	11,87%	18,05%	47,23%
Ajuste Social	19,37%	26,15%	11,63%	14,33%	15,51%	10,00%	3,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	1,18%	9,83%	6,56%	4,33%	16,51%	22,94%	38,65%
Mejora de la estima	4,39%	11,87%	13,22%	6,43%	21,75%	24,85%	17,49%
Defensa del Yo	15,45%	20,64%	12,52%	8,11%	19,32%	8,27%	15,69%
Interés en la comunidad	7,11%	9,80%	7,03%	4,25%	6,94%	35,29%	29,58%
Sentido de culpa	40,76%	15,01%	6,65%	7,97%	14,84%	12,06%	2,70%
Valores religiosos	37,09%	25,82%	8,50%	5,88%	8,50%	5,72%	8,50%
Tener tiempo	11,11%	22,22%	16,67%	16,67%	11,11%	11,11%	11,11%

Rama Sanitaria	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	0,00%	6,67%	13,33%	26,67%	20,00%	20,00%	13,33%
Compromiso organizacional	0,00%	6,67%	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	33,33%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	27,78%	50,00%
Ajuste Social	20,00%	20,00%	13,33%	26,67%	0,00%	13,33%	6,67%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	0,00%	0,00%	6,67%	0,00%	46,67%	46,67%
Mejora de la estima	0,00%	10,00%	6,67%	43,33%	6,67%	20,00%	13,33%
Defensa del Yo	25,00%	8,33%	8,33%	16,67%	16,67%	8,33%	16,67%
Interés en la comunidad	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	16,67%	33,33%	41,67%
Sentido de culpa	50,00%	0,00%	16,67%	25,00%	8,33%	0,00%	0,00%
Valores religiosos	33,33%	16,67%	16,67%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
Tener tiempo	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%

0,5-2 horas	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	20,95%	15,37%	13,61%	16,54%	13,27%	12,18%	8,07%
Compromiso organizacional	6,29%	13,64%	12,23%	14,35%	17,84%	19,55%	16,11%
Valores de sentido de transformación social	2,42%	9,06%	5,44%	7,87%	11,77%	28,09%	35,33%
Ajuste Social	26,29%	20,82%	11,80%	16,00%	11,49%	8,71%	4,89%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,16%	9,07%	7,99%	8,69%	15,18%	29,33%	27,58%
Mejora de la estima	10,11%	13,65%	11,85%	12,91%	17,55%	20,09%	13,83%
Defensa del Yo	25,65%	20,41%	14,61%	11,55%	13,72%	8,37%	5,70%
Interés en la comunidad	2,63%	8,38%	5,73%	8,36%	17,60%	27,82%	29,49%
Sentido de culpa	32,64%	16,40%	11,25%	9,04%	10,81%	10,79%	9,07%
Valores religiosos	42,60%	19,12%	6,09%	11,28%	4,36%	7,85%	8,70%
Tener tiempo	21,05%	24,56%	8,77%	12,28%	21,05%	8,77%	3,51%

2,5-4 horas	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	17,79%	21,26%	5,96%	14,35%	15,82%	15,40%	9,41%
Compromiso organizacional	5,00%	6,46%	5,48%	13,91%	20,91%	27,33%	20,90%
Valores de sentido de transformación social	0,83%	5,42%	2,92%	5,42%	13,75%	25,42%	46,25%
Ajuste Social	28,95%	20,22%	10,34%	14,29%	11,84%	9,89%	4,46%
Motivación de Conocimiento y comprensión	1,00%	3,96%	4,46%	6,45%	17,43%	31,28%	35,41%
Mejora de la estima	9,82%	10,88%	9,84%	10,35%	24,17%	17,26%	17,68%
Defensa del Yo	21,75%	19,25%	15,55%	10,56%	15,55%	9,30%	8,03%
Interés en la comunidad	1,84%	4,33%	4,95%	7,41%	15,44%	32,71%	33,31%
Sentido de culpa	31,20%	17,87%	9,25%	5,61%	13,08%	12,42%	10,56%
Valores religiosos	37,80%	9,76%	4,88%	12,20%	9,76%	13,41%	12,20%
Tener tiempo	14,63%	26,83%	12,20%	12,20%	7,32%	12,20%	14,63%

Mayor de 4,5 horas	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	7,22%	28,89%	14,17%	14,17%	7,22%	11,94%	16,39%
Compromiso organizacional	0,00%	0,00%	7,22%	4,72%	16,67%	23,33%	48,06%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%	6,25%	27,08%	60,42%
Ajuste Social	20,00%	23,61%	18,33%	16,39%	2,22%	14,44%	5,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	0,00%	2,50%	4,72%	11,94%	33,89%	46,94%
Mejora de la estima	9,44%	12,50%	19,17%	14,44%	7,50%	19,72%	17,22%
Defensa del Yo	27,43%	12,15%	6,25%	15,28%	23,96%	5,90%	9,03%
Interés en la comunidad	0,00%	2,78%	5,56%	8,68%	14,58%	31,60%	36,81%
Sentido de culpa	33,68%	18,06%	3,13%	3,13%	14,58%	18,06%	9,38%
Valores religiosos	37,50%	25,00%	6,25%	6,25%	12,50%	12,50%	0,00%
Tener tiempo	33,33%	11,11%	22,22%	11,11%	22,22%	0,00%	0,00%

Si he realizado voluntariado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	17,37%	17,61%	10,42%	14,89%	14,69%	15,11%	9,91%
Compromiso organizacional	4,06%	8,29%	7,65%	12,31%	17,71%	26,38%	23,62%
Valores de sentido de transformación social	1,89%	6,23%	2,64%	4,73%	10,96%	27,18%	46,36%
Ajuste Social	23,06%	20,65%	12,43%	15,44%	10,98%	10,76%	6,68%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,02%	5,86%	3,38%	4,97%	14,66%	31,41%	37,70%
Mejora de la estima	8,81%	12,01%	10,81%	12,91%	19,69%	19,26%	16,52%
Defensa del Yo	20,60%	19,46%	14,33%	14,30%	14,30%	8,53%	8,49%
Interés en la comunidad	2,46%	5,47%	4,38%	6,58%	13,44%	30,74%	36,92%
Sentido de culpa	32,13%	16,84%	10,30%	7,16%	12,64%	12,33%	8,60%
Valores religiosos	32,58%	12,36%	5,62%	14,04%	8,43%	12,36%	14,61%
Tener tiempo	21,11%	21,11%	10,00%	11,11%	14,44%	12,22%	10,00%

No he realizado voluntariado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	21,14%	21,66%	10,23%	13,83%	13,26%	10,23%	9,64%
Compromiso organizacional	10,14%	13,08%	10,71%	14,31%	19,02%	17,27%	15,45%
Valores de sentido de transformación social	2,48%	6,51%	6,48%	13,00%	13,96%	23,92%	33,66%
Ajuste Social	40,11%	17,86%	9,48%	15,94%	7,74%	7,70%	1,18%
Motivación de Conocimiento y comprensión	1,82%	6,67%	10,30%	13,33%	15,15%	25,45%	27,27%
Mejora de la estima	13,96%	13,37%	13,96%	12,80%	17,08%	15,95%	12,88%
Defensa del Yo	37,12%	18,94%	12,88%	6,82%	15,15%	6,06%	3,03%
Interés en la comunidad	2,96%	8,24%	5,24%	12,75%	20,14%	26,85%	23,82%
Sentido de culpa	32,31%	14,93%	8,93%	10,43%	10,41%	11,14%	11,85%
Valores religiosos	56,06%	21,21%	7,58%	3,03%	3,03%	6,06%	3,03%
Tener tiempo	27,27%	24,24%	12,12%	12,12%	12,12%	6,06%	6,06%

Si realizo voluntariado actualmente	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	40,00%	0,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	20,00%
Compromiso organizacional	5,00%	15,00%	5,00%	20,00%	20,00%	15,00%	20,00%
Valores de sentido de transformación social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	16,67%	75,00%
Ajuste Social	55,00%	10,00%	15,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Motivación de Conocimiento y comprensión	0,00%	5,00%	5,00%	5,00%	20,00%	20,00%	45,00%
Mejora de la estima	15,00%	10,00%	5,00%	5,00%	20,00%	15,00%	30,00%
Defensa del Yo	25,00%	6,25%	18,75%	6,25%	25,00%	12,50%	6,25%
Interés en la comunidad	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	31,25%	25,00%	43,75%
Sentido de culpa	31,25%	12,50%	0,00%	12,50%	0,00%	18,75%	25,00%
Valores religiosos	50,00%	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%
Tener tiempo	25,00%	25,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%

No realizo voluntariado actualmente	1	2	3	4	5	6	7
Mejora del currículum	18,55%	24,62%	10,25%	14,37%	13,72%	10,28%	8,21%
Compromiso organizacional	10,83%	12,85%	11,47%	13,56%	18,87%	17,56%	14,85%
Valores de sentido de transformación social	2,82%	7,39%	7,36%	14,77%	14,71%	24,89%	28,07%
Ajuste Social	38,11%	18,92%	8,71%	15,40%	8,78%	8,74%	1,33%
Motivación de Conocimiento y comprensión	2,07%	6,90%	11,03%	14,48%	14,48%	26,21%	24,83%
Mejora de la estima	13,82%	13,84%	15,20%	13,87%	16,70%	16,08%	10,49%
Defensa del Yo	38,79%	20,69%	12,07%	6,90%	13,79%	5,17%	2,59%
Interés en la comunidad	3,36%	9,37%	5,95%	14,48%	18,62%	27,10%	21,12%
Sentido de culpa	32,44%	15,29%	10,14%	10,14%	11,81%	10,09%	10,09%
Valores religiosos	56,90%	22,41%	6,90%	3,45%	3,45%	6,90%	0,00%
Tener tiempo	27,59%	24,14%	13,79%	13,79%	6,90%	6,90%	6,90%