



**FACTORES MOTIVACIONALES QUE DETERMINAN LA PERMANENCIA DE
LOS SOCORRISTAS VOLUNTARIOS DE LA FUNDACIÓN DE BÚSQUEDA Y
RESCATE FUNRAR**

INGRITH JULIETH MOLINA RIVAS.
DANIELA MORA TRIVIÑO.
NICOLL XIOMARA PINEDA RAMIREZ.

TRABAJO DE GRADO
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
TRABAJADOR SOCIAL.

Docente asesor: Edna Virginia Rodríguez Acosta.

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ
2021

Resumen

La contingencia sanitaria por Covid-19 detuvo varios procesos sociales, pues vino acompañada de restricciones sanitarias, lo que ocasionó el traslado de muchos procesos a la modalidad virtual. Esto generó en los socorristas voluntarios de FUNSAR desmotivación por la falta de interacción, lo que conllevó a la deserción, partiendo de esta problemática se empiezan a realizar preguntas con relación a la motivación de los socorristas voluntarios y cómo impulsarla.

La presente investigación aborda el tema de los factores motivacionales de los socorristas voluntarios en la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR, en el cual se deja como producto estrategias de intervención desde el Trabajo Social que procuran la permanencia de los mismos.

Este trabajo investigativo consistió en describir las motivaciones que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios, participaron 10 socorristas voluntarios con el cargo de gestores de brigada; esta investigación es de tipo cualitativo, y se realizó bajo el paradigma comprensivo interpretativo, su recolección de información fue a través de un grupo focal y entrevistas semiestructuradas.

Los resultados arrojados reflejan aspectos relevantes en cada uno de los factores retomados (social, valores y carrera), como la importancia de la familia en el apoyo a los procesos, los valores con los cuales se identifican los socorristas, la fundación como fuente de habilidades y experiencias y la influencia e impacto de esta en la vida laboral y profesional de los socorristas voluntarios.

Palabras clave: Motivación, factores motivacionales, permanencia, Trabajo Social, voluntariado.

ABSTRACT

The Covid-19 health contingency halted several social processes, as it was accompanied by health restrictions, which caused the transfer of many processes to the virtual modality. This generated a lack of motivation among FUNSAR's volunteer rescuers due to the lack of interaction, which led to desertion, and this problem led to questions regarding the motivation of volunteer rescuers and how to promote it.

This research addresses the issue of motivational factors of volunteer rescuers in the search and rescue foundation FUNSAR, which leaves as a product intervention strategies from Social Work that seek the permanence of the same.

This research work consisted in describing the motivations that influence the permanence of volunteer rescuers, 10 volunteer rescuers with the position of brigade managers participated; this research is qualitative, and was conducted under the interpretative comprehensive paradigm, its information gathering was through a focus group and semi-structured interviews.

The results reflect relevant aspects in each of the factors taken up (social, values, and career), such as the importance of the family in supporting the processes, the values with which the first responders identify themselves, the foundation as a source of skills and experiences, and the influence and impact of this on the work and professional life of the volunteer first responders.

Key Words: Motivation, Motivational Factors, Permanence, Social Work, Volunteering.

Dedicatoria

*A mi mamá, la mujer más fuerte que he conocido, por darme fortaleza cuando lo necesitaba y por escuchar mis constantes quejas. A mi papá por brindarme amor incondicional y por levantarme cuando sentía que no podía con todo. A mi novio, quien me acompañó durante todo este proceso, por su amor, apoyo y por darme cariño y comprensión cuando lo necesitaba. A mis hermanos que siempre me han apoyado, cuidado y colaborado en mis metas. A Nicoll, Daniela y Valentina, personas maravillosas, quienes hicieron de la universidad algo hermoso y fueron un apoyo constante para que pudiera culminar.
Los amo inmensamente, gracias.*

Julieth Molina

Dedico este trabajo a mis padres Fanny Ramírez y Salomón Pineda quienes han estado apoyándome en los momentos más difíciles y dándome todo su amor, a mis hermanas quienes me aguantan y me hacen muy feliz, a mi gatita Chony la cual solo con mirarme me hace feliz y me da tanta fuerza, a mi novio quien ha sido mi compañero de viaje y al cual agradezco por su comprensión y amor y mi abuelita por darme cariño, a mis tíos y tías que se preocupan por mis logros a mis nonitos que desde el cielo sé que me cuidan, a mis amigas del colegio que nunca me han fallado, a mis amigas de la universidad, Julieth, Valentina y Daniela quienes espero sean mis compañeras de vida.

Nicoll Pineda

La universidad pública me dio la bienvenida al mundo, los diferentes aprendizajes y situaciones académico-sociales, me permitieron conocerlo tal cual es. Este trabajo se lo dedico a mi Mamá por nunca rendirse, y dar todo de sí a pesar de las adversidades, por apoyarme, creer e impulsarme hacer realidad mis sueños. A mi hermana por su apoyo y compañía durante todos estos años. A mi tía Tere por apoyarme a hacer realidad este sueño. A mi abuelito quien con sus saberes y conocimiento sembró en mí ese deseo de nunca dejar de aprender, conocer y saber más. Sé que desde el cielo estarás disfrutando de esta nueva meta. A Nicoll y Julieth por ser mis compañeras y amigas, espero podamos volver a coincidir. Por último, este trabajo se lo dedico a mi niña interior por las adversidades que pasamos para que el sueño de ser profesional nunca muriera. Dany puedes con todo, nunca lo olvidas.

Daniela Mora Triviño

Agradecimientos

Agradezco a mi familia por el apoyo que me brindaron durante todo este transcurso, a Nicoll y Daniela, por su incondicional amistad, fueron las mejores compañeras en este viaje. A mi tía Alicia por creer en mí y ayudarme a cumplir esta meta. A los socorristas voluntarios de FUNSAR por abrirse a nosotras y contarnos sus experiencias. De igual manera, le agradezco a todos los profesores que hicieron parte de mi formación y sembraron algo en mí. Por último, agradezco a todas esas personas que me crucé durante este trayecto y me dieron su afecto y confianza.

Julieth Molina

Agradezco a mi familia por apoyarme en todos mis logros y caídas, agradezco a mis amigas y compañeras de trabajo de grado Julieth y Daniela quienes trabajaron duro y tuvieron paciencia y me llenaron de amor en todo momento, agradezco a la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR por abrirnos sus puertas y estar dispuestos a colaborarnos, agradezco a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca por brindarme tanto conocimiento y experiencias, agradezco a todas las personas que con palabras de aliento y experiencias creyeron en mí y me impulsaron a cumplir esta meta.

Nicoll Pineda

Quiero darle las gracias a mi mamá y a mi hermana, por su perseverancia, fe y amor durante todos estos años. A mis tías por su compañía y afecto. A Valentina, Nicoll y Julieth por permitirme ser parte de su proceso y ellas del mío, gracias por su paciencia, cariño y consejos. A Paula por ser mi compañera de marchas y de saberes. A mis compañeras de carrera, los docentes y la Universidad Pública Colegio Mayor de Cundinamarca, por las enseñanzas y conocimiento brindado durante estos cuatros años. A Omar por su apoyo y a Diana por su compañía. Por último y no menos importante, quiero darle las gracias a Dios, por siempre estar ahí y ser mi guía, por su amor y consuelo, por darme la oportunidad de coincidir con personas geniales en mi vida y poder llenar mi memoria de recuerdos y aprendizajes.

Daniela Mora Triviño

Glosario

Deserción: Se retoma el término de deserción para dar clarificación del mismo, sin embargo, se entiende que el concepto de permanencia lo incluye dentro de sus teorías dado que es una consecuencia de la insatisfacción de las necesidades del voluntario.

Por su parte la educadora y académica chilena Erika Himmel (2002) define la deserción como “El abandono prematuro de un programa de estudios antes de alcanzar el título o grado y considera un tiempo suficientemente largo como para descartar la posibilidad de que el estudiante se reincorpore” (p. 94-95). Recordando así, que el término deserción resulta relevante para esta investigación ya que el problema principal planteado radica en esta.

Así mismo se toma en cuenta la definición dada por El Ministerio de Educación no tanto por el concepto de deserción escolar sino más bien por los factores que pueden causar dicha deserción.

El Ministerio de Educación Nacional indica que: la deserción puede entenderse como el retiro parte del estudiante del sistema escolar a causa de diferentes factores, generados tanto al interior del sistema educativo como en contextos de tipo social, familiar, individual, personal y del entorno, la deserción escolar puede presentarse durante el tiempo de estudio o una vez culminado el periodo académico (MinEducación).

Socorrista: La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana define el término, como: La agrupación de Socorrismo es un grupo voluntario nacional que hace parte de él, fue instituido mediante Ley 49 de 1948 y reglamentado por el Decreto número 4231, con el ánimo de asumir las acciones de asistencia en caso de emergencia. Este concepto resulta importante para esta investigación debido a que el socorrismo hace parte fundamental de la fundación FUN SAR en

sus capacitaciones y prácticas en las cuales están inmersos los integrantes.

Voluntario: Entendiendo este concepto según la ley 720 del 2001 (ley del voluntariado), el

Voluntario: “Es toda persona natural que libre y responsablemente, sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva, en organizaciones públicas o privadas o fuera de ellas”. El término voluntario y en sí el voluntariado se retoma en esta investigación debido a que este proceso se sustenta en la motivación de los individuos, pero de manera particular ya que estos no reciben ningún beneficio a nivel monetario y aun así permanecen.

Es importante conocer de qué manera aporta la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR y sus procesos, en dicha motivación.

Tabla de contenido

Introducción	16
CAPÍTULO I.....	18
1.1 Exploración de la situación	18
1.1.1 Marco institucional	18
1.1.1.1 Misión	18
1.1.1.2 Visión.....	19
1.1.1.3 Valores.....	19
1.1.1.4 Servicios.....	20
1.1.2 Antecedente Legal.....	20
1.1.3 Antecedentes teóricos	25
1.1.3.1 Contexto internacional.....	25
1.1.3.2 Contexto nacional.....	30
1.1.3.3 Contexto distrital.....	31
1.2 Formulación del problema de investigación	32
1.2.1 Descripción del problema	32
1.2.2 Pregunta de investigación	34
1.3 Objetivos.....	34
1.3.1 Objetivo general.....	34
1.3.2 Objetivos específicos.....	34
1.4 Justificación	35
1.5 Aproximación teórica conceptual	37
1.5.1 Motivación	37
1.5.2 Funciones principales para el voluntariado.....	40
1.5.2.1 Social.....	41
1.5.2.2 Carrera	41
1.5.2.3 Valores	42
1.5.3 Permanencia	43
CAPÍTULO II	46
2. Diseño metodológico.....	46
2.1 Tipo de Investigación	46
2.2 Paradigma	46
2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de información	48
	13

2.3.1 Entrevista dirigida o semiestructurada	48
2.3.2 Grupo focal	49
2.4 Selección de los participantes (muestra)	49
CAPÍTULO III	51
3. Trabajo de campo	51
3.1. Preparación de trabajo de campo	51
3.2. Recolección de datos cualitativos	52
3.3. Categorización	53
CAPÍTULO IV	80
4. Identificación de patrones culturales	80
4.1. Análisis descriptivo e interpretación de los datos cualitativos	80
4.1.1. Social	81
4.1.2. Carrera	84
4.1.3. Valores	87
4.1.4. Permanencia	89
4.2. Conceptualización Inductiva	92
4.2.1. Social	92
4.2.2. Carrera	94
4.2.3. Valores	98
4.2.4. Permanencia	100
4.3. Discusión final	101
4.4 Propuesta desde Trabajo social: Alternativa para la permanencia en FUN SAR.....	103
4.4.1 Objetivo	103
4.4.2 Estructura	103
4.4.3 Actividades propuestas.....	105
CAPÍTULO V	108
5.1. Conclusiones	108
5.1. Recomendaciones	110
Bibliografía	112
Anexos	117

Lista de anexos

ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO “FACTORES MOTIVACIONALES QUE DETERMINAN LA PERMANENCIA DE LOS SOCORRISTAS VOLUNTARIOS DE LA FUNDACIÓN DE BÚSQUEDA Y RESCATE FUN SAR”	117
ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	121
ANEXO 3. GUÍA DE DESARROLLO DE GRUPO FOCAL	126
ANEXO 4. DIARIOS DE CAMPO DE OBSERVACIONES PARTICIPANTES	129
ANEXO 5. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA AUXILIAR CHIVATÁ	132
ANEXO 6. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA AUXILIAR JESENIA	134
ANEXO 7. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA DRAGONEANTE MAYOR FUENTES	136
ANEXO 8. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA DRAGONEANTE BELTRAN	139
ANEXO 9. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA BRIGADIER MONROY	141
ANEXO 10. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA DRAGONEANTE MAYOR PÉREZ	144
ANEXO 11. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA INSTRUCTORA LAURA	146
ANEXO 12. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA DRAGONEANTE ALEJANDRA	149

Lista de figuras

FIGURA 1. MODELO PSICOSOCIAL EXPLICATIVO DE LA PERMANENCIA DEL VOLUNTARIADO DE VECINA (2001)	28
FIGURA 2. FACTORES Y CONSECUENCIAS DESCRITOS EN EL MODELO DE PANCER Y PRATT (1999)	43
FIGURA 3. FLYER DE CONVOCATORIA A GESTORES DE BRIGADA	52
FIGURA 4. SOCORRISTAS VOLUNTARIOS DURANTE EL GRUPO FOCAL	53
FIGURA 5. TAXONOMÍA DE LA CATEGORÍA SOCIAL	81
FIGURA 6. TAXONOMÍA DE LA CATEGORÍA CARRERA	84
FIGURA 7. TAXONOMÍA DE LA CATEGORÍA VALORES	87
FIGURA 8. TAXONOMÍA DE LA CATEGORÍA PERMANENCIA	89

Lista de tablas

TABLA 1. NORMATIVIDAD	20
TABLA 2. NORMATIVIDAD	40
TABLA 3. CATEGORIZACIÓN DEL GRUPO FOCAL Y ENTREVISTAS	54

Introducción

El voluntariado en Colombia juega un papel importante en los diferentes procesos sociales, ambientales o políticos, adicionalmente, el impacto que este produce en las personas que ejercen el voluntariado genera aspectos tanto positivos como negativos, los cuales se ven reflejados en su relación intrapersonal e interpersonal.

La presente investigación aborda el tema de los factores motivacionales en los socorristas voluntarios, teniendo en cuenta que desde el año 2020 se evidenció la problemática de la deserción, y surge en la institución la necesidad de profundizar en las motivaciones de sus socorristas voluntarios para de esta manera fortalecerlas, reconociendo los sentires y experiencias de los actores.

Por lo anterior se realiza esta investigación cualitativa desde el paradigma interpretativo comprensivo, el cual permite conocer la realidad a partir de la perspectiva y significados de los socorristas de la fundación. Desde esta investigación la acción social de cada voluntario es comprendida de diferente manera y con base a las experiencias, vivencias y sentires que tiene cada uno de los socorristas voluntarios, estos aspectos se ponen en práctica a partir de la metodología planteada por Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez en su libro “Más allá del dilema de los métodos, la investigación en las Ciencias Sociales” (2005), en el cual se destacan tres procesos: la definición de la situación problema, el trabajo de campo e identificación de patrones culturales.

En el primer capítulo se encuentra la exploración de la situación, dónde se ubican los antecedentes, el marco institucional, legal y teórico, además de la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos y una aproximación teórica que permite establecer unas bases sobre las cuales trabajar la motivación.

Continuando con el segundo capítulo se realiza el diseño metodológico, el cual expone el cómo de la investigación, retomando aspectos como el paradigma, la muestra y las técnicas de recolección de información.

Con lo anterior se da paso al trabajo de campo, en el cual se recogen los datos, los cuales son proporcionados por los socorristas voluntarios a través de una entrevista semi estructurada y un grupo focal.

Por último se realiza el análisis de los resultados mediante taxonomías, las cuales abren el camino hacia una propuesta realizada desde Trabajo Social la cual tiene como fin procurar mediante estrategias la permanencia de los socorristas voluntarios.

CAPÍTULO I

1. DEFINICIÓN DE LA SITUACIÓN A INVESTIGAR

1.1 Exploración de la situación

A continuación, se muestran los aspectos tenidos en cuenta para la formulación del problema de investigación y el método a trabajar, estos fueron tomados desde las autoras Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez, quienes se refieren a la exploración de la situación así “La exploración de la situación es un requisito fundamental para refinar la formulación del problema de investigación y por lo tanto decidir sobre los métodos que deben usar” (Bonilla y Rodríguez, 1995, pág. 126).

1.1.1 Marco institucional

La fundación de búsqueda y rescate FUNSAR fue creada el 15 de julio del año 2007. FUNSAR es una entidad sin ánimo de lucro con carácter humanitario, enfocada en la gestión integral del riesgo y el cambio climático para la sociedad por medio del conocimiento y atención frente a las diferentes emergencias, eventos y desastres a través de la incorporación de socorristas voluntarios quienes se capacitan en dichos temas, prestando así servicios a la comunidad.

1.1.1.1 Misión

La misión de FUNSAR, tomada desde su página web:

La Fundación de Búsqueda y Rescate FUNSAR como organización de voluntariado en primera respuesta tiene como misión la gestión integral del riesgo y cambio climático para la sociedad por medio de la identificación, reducción, atención, rehabilitación a emergencias y desastres, por medio de la participación activa de sus voluntarios generando una cultura de prevención y resiliencia. (FUNSAR, s.f)

Acorde a lo anterior, la Fundación de Búsqueda y Rescate FUN SAR, busca atender en primera medida situaciones de emergencia y desastre mediante la gestión integral del riesgo, las cuales serán atendidas por medio de la participación activa de sus voluntarios.

1.1.1.2 Visión

Actualmente la fundación es dirigida por Yeison Javier Sánchez Castillo, quien desempeña el rol de Brigadier General en la fundación, llevando procesos enfocados en la mejora y calidad de los servicios y de la capacitación de suboficiales, teniendo en cuenta esto se retoma la visión de la fundación, tomada desde su página web:

La Fundación de Búsqueda y Rescate FUN SAR tiene como visión para el año 2022, ser la entidad líder a nivel nacional en formación de rescatistas, brigadas de emergencia en el sector empresarial, educativo y comunitario, por medio de su centro de entrenamiento con altos estándares en las diferentes áreas del rescate y la atención pre hospitalaria, proyectando su grupo especializado de rescate a nivel nacional en la atención de emergencias y desastres. (FUN SAR, s.f)

1.1.1.3 Valores

De igual manera, es importante recalcar los valores por los cuales vela la fundación, y así mismo, son promulgados como fundamentales para cada miembro de la misma.

- Lealtad.
- Espíritu de servicio.
- Solidaridad.
- Altruismo.
- Responsabilidad.

1.1.1.4 Servicios

De la misma manera, FUNSAR ofrece servicios como:

- Cursos básicos o avanzados en primeros auxilios y rescate.
- Brigadas desde la cuales se da la correcta ocupación del tiempo libre y la gestión de prevención.
- Formulación e implementación de planes, políticas y procesos en gestión del riesgo.
- Formulación de planes de control y manejo a nivel medio ambiental.
- cubrimiento de eventos masivos en salud.
- Diseño y seguimiento de planes en Seguridad y salud en el trabajo.

1.1.2 Antecedente Legal

Para la realización de esta investigación se tiene presente las leyes, artículos, decretos y programas tanto a nivel local, regional, departamental, nacional e internacional que avalan, regulan y apoyan el proceso realizado en la fundación FUNSAR.

Tabla 1. *Normatividad*

LEYES, NORMAS, DECRETO	AÑO	PROMULGADA POR	DESCRIPCIÓN DE LA MISMA
Internacional			
Norma 109- Búsqueda, rescate, y evacuación de los heridos, los enfermos y los náufragos	1949	Comité Internacional de la Cruz Roja.	Busca que frente a situaciones de conflicto armado o en desastre natural, y siempre y cuando ésta los permita se tomen medidas que permitan la búsqueda, rescate y evacuación de las víctimas, heridos, enfermos o condición de naufragio sin discriminación alguna.

<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 Objetivos: 13 y 15</p>	<p>2012</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas</p>	<p>No. 13: Busca fortalecer la capacidad de adaptación a los riesgos naturales ocasionados a raíz del cambio climático. Así como mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad institucional y humana frente alertas tempranas, reducción de sus efectos y mitigación relacionados al cambio climático.</p> <p>No. 15: Busca luchar contra la deforestación de los bosques y la desertificación, así como invertir en la degradación de las tierras, y la detención en la pérdida de la biodiversidad.</p>
<p>Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres</p>	<p>2015-2030</p>	<p>ONU-Organización de las Naciones Unidas (Sucesor del Marco de Acción Hyogo 2005-2015).</p>	<p>Marco Sendai expresa la necesidad de comprender mejor el riesgo de desastres en todas sus dimensiones, su exposición, vulnerabilidad y amenazas.</p>
<p>El Centro de Operaciones de Emergencia (COE)</p>	<p>s.f</p>	<p>Organización Panamericana de la Salud.</p>	<p>La COE coordina y controla las diferentes actividades de respuesta de emergencia relacionadas a la Salud. El equipo de alerta y respuesta a epidemias y el equipo de respuesta a desastres trabajan a través del centro, recolectando, analizando, priorizando, monitoreando y diseminando información sobre crisis de salud o desastres. Tanto entidades públicas como privadas hacen parte del mismo.</p>
<p style="text-align: center;">Nacional</p>			

Programa Nacional de Búsqueda y Rescate Urbano	s.f	Sistema Nacional para la Gestión del riesgo de Desastres - SNGRD - en cabeza de UNGRD	Es la encargada de la optimización de la prestación del servicio básico de BRU . De igual manera adelantó procesos con el fin de fortalecer el servicio básico de respuesta en búsqueda y rescate como anteriormente se ha establecido. Se rige bajo el artículo 35 de la ley 1523 (2012) el cual adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
Ley 1523 Política nacional de gestión del riesgo, responsabilidad, principios, definiciones y Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	24 -abril- 2012	Congreso de la República	La presente ley es un proceso social el cual se encuentra orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible -Artículo 1.-
Ley 1505 Subsistema Nacional de Voluntarios en primera respuesta	5-enero-2012	Congreso de la República	Se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta el cual reconoce y estimula la labor de los voluntarios que hacen parte del mismo, potencializando su formación y competencias ciudadanas, así como los estímulos estipulados por la ley para los que hacen parte. Expresa también que toda persona natural y sin recibir

			remuneración monetaria, decide dedicar tiempo, trabajo y talento para construir un bien común en las entidades pertenecientes.
Decreto 919-1989 Art.96	May 01-1989	Presidente de la República	Teniendo en cuenta que el decreto se encuentra derogado por la ley 1505 de 2012, salvo por su artículo 96. Para el desarrollo del presente trabajo es importante debido a que FUN SAR da inicio a sus servicio en el año 2002, por tal razón y teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 96, expresa que el fondo nacional de calamidades funciona como una unidad especial de la nación, pero con independencia administrativas y contables.
Ley 375- Ley de juventud Artículo 2	Julio 4- 1997	Congreso de la República	La presente ley busca que los jóvenes sean partícipes de su entorno, con el fin de fortalecer su desarrollo y formación integral en todas sus condiciones; esto realizado de manera conjunta entre el estado, la sociedad civil y la juventud.
ley 720- 2001 y Decreto 4290 Por la cual se reglamenta la presente ley	Dic.24-2001//Nov 25-2005	Congreso de la República // Presidente de la República	El gobierno Nacional promoverá el desarrollo del voluntariado en Colombia, el cual estará regido por normativas internacionales, nacionales y propias, las cuales deberán indicar los derechos y deberes de los voluntarios partícipes en el mismo. Así mismo, la presente ley promueve, facilita y reconoce el voluntariado por parte de los ciudadanos colombianos, en el ejercicio de la

			<p>solidaridad y corresponsabilidad social. La función de los voluntarios es aportar al desarrollo de la sociedad desde diversos temas (atención y prevención de desastres, salud, promoción social, etc.)</p>
Resolución 4210-1996	Sep. 12-1996	Ministerio de Educación	<p>La presente resolución establece reglas generales para el buen desarrollo y cumplimiento del servicio social estudiantil obligatorio en fundaciones y/u organizaciones estatales. Integrando la vida comunitaria al estudiante de educación media, técnica o académica. Fortaleciendo así su formación social y cultural.</p>
Resolución 7550-1994	Oct 06-1994	Ministerio de educación	<p>Busca regular las actuaciones del sistema educativo a nivel nacional con relación a la prevención de emergencias y desastres, los cuales serán impulsados por parte de la secretaría de educación e incorporado a través de los distintos proyectos y programas frente a la prevención y atención de desastres institucional. Estas acciones estarán basadas en la información y conocimiento geográfico, social, cultural y ambiental del entorno en el que se encuentra.</p>
Resolución 0256-1024	2014	Director Nacional de Bomberos	<p>Es reglamentada la formación, capacitación, y entrenamiento de brigadas contra incendios de los diferentes sectores (energéticos, industriales, comerciales, petroleros, mineros, entre otros) en</p>

			Colombia. Garantizando así el correcto desarrollo de la formación, capacitación y entrenamiento de los brigadistas.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la normatividad vigente a nivel internacional y nacional, se puede evidenciar la importancia de las labores de las personas que realizan el voluntariado en diferentes entidades.

1.1.3 Antecedentes teóricos

A Continuación, se presentan los antecedentes teóricos-conceptuales base para la realización del presente trabajo de grado “Factores motivacionales que determinan la permanencia de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR”. El cual aporta fundamentos conceptuales a nivel nacional e internacional, relacionadas a: factores motivacionales, voluntariado y permanencia en jóvenes y adultos.

1.1.3.1 Contexto internacional

Para dar un contexto en este apartado, a nivel internacional se buscó diferentes investigaciones relacionadas al tema de factores motivacionales y permanencia del voluntariado, encontrando los siguientes:

1. Investigación titulada “*Diseño de un programa de motivación para contribuir a la disminución de la deserción de voluntarios de asociaciones y fundaciones sin fines de lucro en el municipio de Soyapango, departamento de San Salvador*”. Hace un acercamiento de lo que son las asociaciones sin fines de lucro y su importancia, así como el papel que juega el voluntariado en las mismas. Este estudio se fundamenta en identificar y describir las necesidades que motivan a los voluntarios en las fundaciones sin fines de lucro, con el fin de diseñar un programa que contribuya a la disminución

de la deserción de voluntarios de la iglesia Bíblica Bautista Pueblo de Israel, por medio de estrategias que los motiven como las que se proponen dentro de los objetivos específicos del diseño del programa las cuales son: proponer diferentes actividades de integración con la finalidad de crear espacios de convivencia, recreación y esparcimiento entre voluntarios. Establecer un plan de capacitaciones y charlas motivacionales para desarrollar en el voluntario sus capacidades técnicas y emocionales y crear un sistema de incentivos con el fin de reconocer la labor del voluntario hacia la organización; estas estrategias serán desarrolladas por medio de herramientas que permitan tener en cuenta todos los aspectos teóricos de la misma (teorías y conceptos).

2. Tesis titulada *“Factores motivacionales que influyen en la participación de los jóvenes del programa de voluntariado juvenil de la municipalidad provincial de Trujillo en el distrito Florencia de Mora y el Porvenir en el año 2014”* (Perú), de la autora Bach Llanca Pajares Elizabeth Manuela. En esta tesis se explica por qué el voluntariado ha tomado un mayor auge en las organizaciones sociales de manera interna, y cómo esto ayudó a la participación y desarrollo social y comunitario, adicionalmente, como los factores egocéntricos de oportunidad, generan una mayor influencia al momento de su participación, así como los factores heterocéntricos de contribuir a la comunidad, por medio de la participación.
3. Coloma E. & Domínguez G. en su trabajo de grado llamado *“Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la cruz roja ecuatoriana”*, donde indica que el compromiso de los voluntarios es un factor determinante al momento de pertenecer a la cruz roja ecuatoriana, por esto se estudia las necesidades, motivaciones, objetivos y limitaciones para fortalecer dichas variables y tener voluntarios que se sientan parte de la institución.

4. Yubero, S., y Larrañaga, E. y su trabajo de grado “*Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de ayuda y altruismo*” (España). El objetivo del artículo es conocer el concepto de voluntario y las motivaciones que llevan a los trabajadores sociales a presentarse como uno, en un primer momento nos brinda diferentes definiciones de voluntario y cómo el contexto o realidad influye a serlo, se analizan conceptos como solidaridad, altruismo, participación social y ayuda como incentivos para pertenecer a algún voluntariado. Así mismo, se miran diferentes factores que podrían incidir en las motivaciones como son los campos de actuación del voluntariado, la satisfacción que se da con este, y el aprendizaje o conexión que tenga con la realidad social que se quiere abarcar.
5. Así mismo, la investigación, Voluntariado en Latinoamérica: aproximación a las diferencias entre países refleja los diferentes aspectos que interfieren en el voluntariado, desde la condición económica tanto del voluntario como del país donde se realiza, el trato que recibe la persona, la edad o género para realizarlo, así como su condición económica y/o social, los autores establecen que la participación de jóvenes en el voluntariado deja efectos tanto a largo como a corto plazo, ya que este fomenta el comportamiento cívico de los jóvenes a edad adulta. Así mismo se evidencia como en los jóvenes tiene una mayor participación (considerándose una vía principal de participación) en comparación con personas en edad adulta o de la tercera edad.
6. De la misma manera se encuentra pertinente anotar que según Omoto y Snyder (1995, citado en Vecina y Chacón (1999), existe una relación directa la permanencia (tiempo) en el voluntariado y la motivación para llevar a cabo esta actividad.

Gideon (1985) citado por Dávila M (2003) brinda tres categorías de variables que predicen la permanencia y abandono en voluntarios, las cuales son:

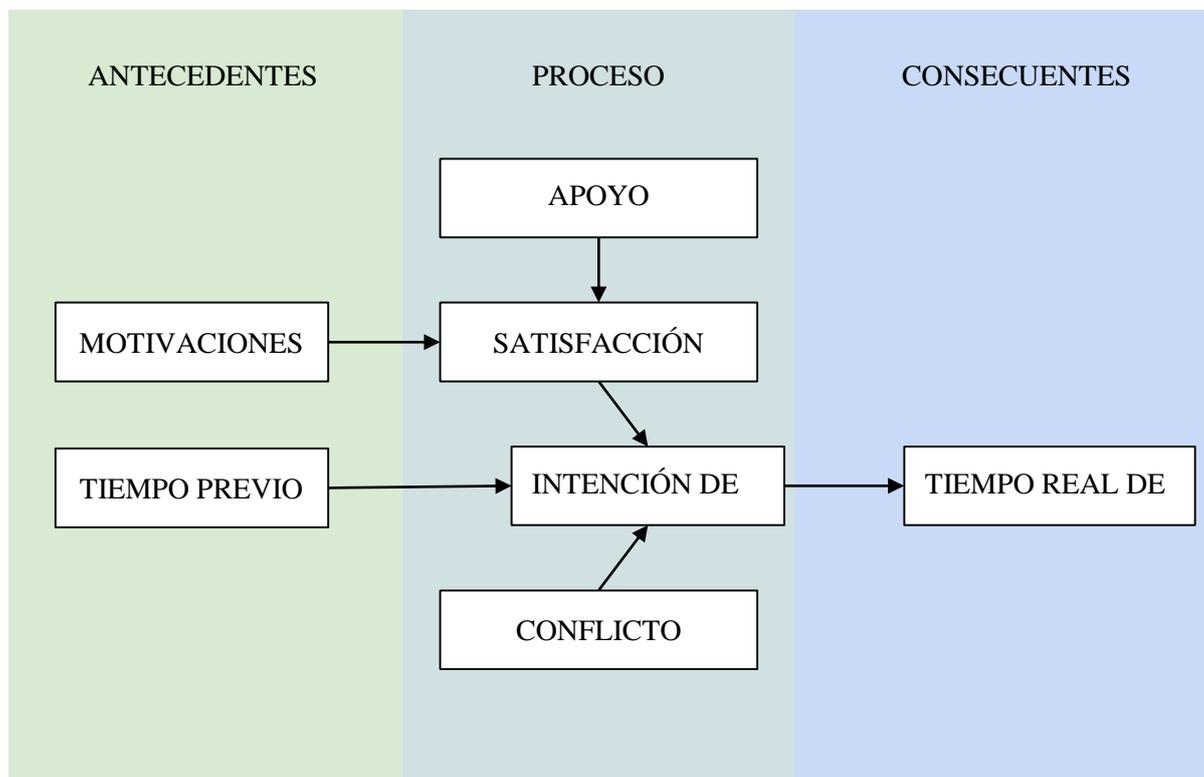
- Personales (sociodemográficas, si es voluntario en su comunidad y experiencia previa como voluntario).
- Organizacionales (tarea individual o grupal, duración del servicio, horas/semanas invertidas, con o sin iguales, frecuencia de supervisores, preparación para la tarea, y supervisión individual o grupal).
- Actitudinales (satisfacción laboral y fuentes de reforzamiento percibidas) (p.32).

Dentro de este estudio se encontró que la permanencia es influida por la percepción del voluntario a las tareas a desarrollar, esta debe ser desafiante y debe estar ajustada a las habilidades y conocimiento del mismo, el trabajo debe darle beneficios e igualmente debe desarrollarse en un entorno de interacción positiva con sus compañeros (Dávila, 2003).

Se puede entonces observar la influencia y responsabilidad de la organización y de las actitudes personales en la permanencia del voluntariado.

Para explicar esto mejor Vecina (2001), citada en Dávila (2003), brinda un modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado, a través de este modelo explica las principales variables que se han identificado al momento de hacerse voluntario y el tiempo de permanencia, encontrando lo siguiente:

Figura 1. *Modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001).*



Tomado de: Dávila (2003, p.94).

En el cuadro se puede interpretar que las motivaciones iniciales que llevan al voluntario a pertenecer a la organización influye en su tiempo de permanencia, si las motivaciones son satisfechas más tiempo continúa el voluntario. Igualmente, en relación al tiempo previo, los voluntarios que llevan más tiempo dentro de la organización muestran más interés en seguir dentro de este proceso. La satisfacción de los voluntarios en cuanto a las actividades que realizan mantiene una relación positiva con la permanencia, también se ve una influencia en relación con la satisfacción con el apoyo emocional que brinda la organización cuando se tiene algún conflicto con estas actividades o el entorno.

- Desde los autores González, L., Leiva, Y., Sepúlveda, A., & Vega, C. (2004) se encuentra el trabajo titulado “*Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado*”, investigan las motivaciones que inciden en la permanencia de los voluntarios en la institución Hogar de Cristo, esto a través de la

adaptación de instrumentos de los autores Omoto y Snyder, en los resultados resalta que los voluntarios permanecen debido a los valores y motivaciones de autoestima.

Para este proyecto se considera pertinente tomar estas investigaciones, ya que dan contexto de lo que se quiere trabajar a nivel internacional, lo que nos brinda una mirada más amplia e información necesaria para fundamentar este trabajo. Así mismo, se observó que las investigaciones encontradas son de carácter cuantitativo, lo que hace novedosa a esta investigación al ser cualitativa.

1.1.3.2 Contexto nacional

Desde el contexto nacional se encuentra el artículo realizado por Ortega G., García M. y Sepúlveda L., llamado *“La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia”*. Este es un artículo que hace uso del instrumento de identificación y caracterización “El inventario de funciones del Voluntariado –IFV-” el cual es pertinente en cuanto a que determina cuales son las variables que incentivan o motivan a los voluntarios en sus actividades y procesos, a partir de esto se observan seis dimensiones en las cuales se puede enmarcar dicha motivación, al analizar los resultados arrojados se logra ver que los voluntarios están impulsados principalmente por trabajar y apoyar procesos que se consideran importantes y en los cuales tienen un sentido de pertenencia.

Se revisó igualmente a Amaya L. y Castro M (2020) y su documento descriptivo *“Caracterización del perfil del voluntario de la cruz roja, sede Bucaramanga”*. Este documento nos muestra a grandes rasgos el perfil motivacional de los voluntarios de la cruz roja en Bucaramanga, en él se abordan diferentes definiciones y explicaciones acerca de las razones y motivos de permanencia, las cuales están relacionadas con el servicio, el sentirse útil, las relaciones entre comunidad y amigos y los nuevos conocimientos que pueden adquirir, entre

otros. Es importante resaltar que la caracterización realizada a los voluntarios, se realiza por medio de un instrumento llamado: “Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary”.

1.1.3.3 Contexto distrital

Del texto del autor Vides S. *“Propuesta de estrategia de motivación para reducir la deserción de voluntarios en Corporación Fundación Red Somos”* se observó que dentro de la investigación se utilizan teorías como la teoría de la protección de la motivación, la cual plantea que una persona realiza procesos cognitivos donde ante una situación adversa considera la adversidad y la capacidad para manejarla, lo cual se demuestra en el comportamiento de la persona, teoría del comportamiento planificado propuesto por Roos & Hahn (2017), citado en Vides S *“esta teoría se basa en las intenciones de un individuo para desarrollar el comportamiento y el control percibido sobre dicha conducta como factores para predecir el desempeño sobre el comportamiento”* (p. 21). Así mismo, la teoría de la acción social donde se estudia el comportamiento de los sujetos desde 3 factores Holloway, y otros, (2017) establecen:

Primero, las influencias contextuales tratan el entorno y antecedentes del individuo. En segundo lugar, están los procesos de auto cambio, como los procesos de apoyo, las expectativas y la autoeficacia para tratar ciertos acontecimientos. Finalmente se encuentran los estados de acción, los cuales afectan la toma de decisiones y el comportamiento del individuo. (p.23)

Estas teorías dan herramientas para reconocer los factores positivos y negativos que ven los voluntarios al decidir permanecer o salir del programa, en esto incide la actitud, los valores, comportamientos y experiencias de la persona.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1 Descripción del problema

La fundación de búsqueda y rescate FUNSAR y en cumplimiento con su misión “[...] atención de emergencias y desastres por medio de la participación activa de sus voluntarios”, presenta de manera regular un balance de ingreso y deserción del personal voluntario, donde se observa la importancia de la continuidad en estos procesos. Antes de la pandemia las actividades realizadas en la fundación se realizaban de manera presencial en sus diferentes sedes, debido a la contingencia sanitaria, varios procesos de la fundación tuvieron que cambiar en cuanto a actividades, encuentros y capacitaciones, los cuales se empezaron a realizar de manera virtual. A raíz del contexto anterior, la permanencia en la institución se vio afectada, evidenciándose en los casos de deserción presentados en algunas brigadas, retomando el concepto de deserción según Himmel (2002) se define como “el abandono prematuro de un programa de estudios antes de alcanzar el título o grado, y considera un tiempo suficientemente largo como para descartar la posibilidad de que el estudiante se reincorpore” (2002, p. 95). Lo anterior se ve reflejado en la fundación según las palabras de Yeison Javier Sánchez Castillo, Brigadier general de la fundación, quien manifiesta durante un encuentro virtual *“Por la pandemia se han presentado varios casos de deserción; esto debido a diferentes factores, principalmente es la falta de presencialidad y de socialización que tenían anteriormente”*. Es decir, algunos suboficiales decidieron no continuar con los procesos desde el mes de marzo del año 2020 cuando se dio inicio de manera virtual en los procesos del voluntariado, viéndose reflejado en el regreso progresivo a la presencialidad durante el año 2021, según la base de datos proporcionada por la fundación para el año 2021 se dio una deserción de aproximadamente el 18,4 %, lo cual resulta una cifra importante en una fundación, en la cual su personal humano principalmente son los socorristas voluntarios. Por lo anterior la dirección

general de la fundación se cuestiona ¿Las personas que permanecen, por qué lo hacen?, ¿Qué motiva su permanencia en el proceso? Retomando la misión y los valores de la fundación, donde se menciona como misión la gestión integral del riesgo y como valor el altruismo, se quiere conocer las razones por las cuales los socorristas voluntarios continúan y si dichas razones tienen que ver con la estructura de la fundación, su misión, los valores o por otro lado responden a un tema personal ya sea profesional o social.

Sin embargo, la fundación no cuenta con investigaciones realizadas que demuestran las razones del porqué las personas deciden continuar o no con los procesos, así como las razones o causas que los impulsaba a ascender de rango y asistir a las capacitaciones y diferentes actividades que realiza la institución.

La motivación se convierte en el concepto principal de esta investigación, ya que esta influye en la permanencia de los socorristas voluntarios, es por esto que se retoman dos autores, Herzberg y Mausner (1959) quienes expresan que “la motivación es afectada por diferentes factores como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de ascensos y el estilo de gestión de los jefes” (p. 32). Se encuentra pertinente esta definición dentro de esta investigación ya que en la fundación manejan el ascenso de rango, la cual puede ser esta una de las motivaciones dentro de los socorristas, la disciplina y compromiso que deben tener al pertenecer a FUNSAR, así como las relaciones interpersonales que existen dentro de los voluntarios, pueden considerarse como uno de los mayores motivos-causas en el proceso de ascenso, permanencia o deserción.

La observación permite conocer de primera mano los diferentes procesos que manejan y la dinámica grupal de los socorristas, en la cual lo que resalta principalmente es el compañerismo, compromiso y disciplina, lo cual hace que sea un proceso de aprendizaje, retos y reconocimientos en la fundación.

Chiavenato (1994) menciona acerca de la motivación que “Entre las personas hay diferentes motivaciones: las necesidades varían de un individuo a otro, lo cual proporciona distintos patrones de conducta. Los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos son por igual diferentes” (p.42).

1.2.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles factores motivacionales influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios en la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir los factores motivacionales que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios en la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR, con el fin de fortalecer la participación en los procesos de formación en gestión del riesgo.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir la influencia de las relaciones sociales en la permanencia de los socorristas voluntarios.
- Describir los valores que influyen de manera personal en la permanencia de los socorristas voluntarios.
- Identificar el crecimiento y desarrollo personal de los socorristas voluntarios, a partir de los aprendizajes y experiencias en la fundación.
- Diseñar estrategias que fortalezcan la motivación en los socorristas voluntarios desde los aportes del Trabajo Social (en especial para temporadas de crisis).

1.4 Justificación

Esta investigación busca conocer y describir los factores motivacionales de los socorristas, fortaleciendo este aspecto por medio de las vivencias institucionales e individuales, resulta relevante entender por qué realizar esta investigación, cuál es su importancia y su impacto. En primera instancia esta investigación surge a partir de las sugerencias de Yeison Javier Sánchez Castillo, Brigadier General de la fundación, quien expresa su interés por conocer la motivación de los suboficiales para así fortalecer la permanencia de estos.

Desde el inicio de la pandemia por Covid-19 se vio afectada la permanencia de los y las socorristas voluntarios de FUNSAR, lo que terminó alterando la estructura de la fundación y la logística en general, así como a las comunidades de las cuales hacen parte los socorristas, ya que en primera instancia estos actúan como primera respuesta y red de apoyo en caso de alguna emergencia. Según palabras del brigadier Yeison Javier Sánchez Castillo algunos jóvenes viven en contextos de violencia o vulnerabilidad para los cuales los espacios de esparcimiento brindados en la fundación sirven como resguardo, distracción de estas situaciones y correcta ocupación del tiempo libre. Por lo anterior, las restricciones por la pandemia Covid 19 impactaron negativamente la interacción de los socorristas voluntarios y los procesos llevados dentro de FUNSAR, a partir de ello muchos jóvenes dejaron de asistir.

Por lo anterior, esta investigación pretende analizar los factores motivacionales que llevan a la permanencia de los socorristas voluntarios en FUNSAR, así como estrategias que permitan retomar e incrementar dicha motivación, esto se plantea debido a que las consecuencias de la falta de motivación afectan directamente a la fundación en general, según el brigadier de la fundación y lo observado durante los encuentros, la participación no es igual en las actividades de la fundación, lo cual ha generado desinterés en los temas abordados, menor adquisición de experiencias y desactualización en los procesos, ya sean de formación o de ascenso.

Desde el ámbito de Trabajo Social se realizará un aporte en cuanto a la investigación, en donde se buscará identificar las motivaciones para la permanencia y adicionalmente se interpretarán según el contexto y estructura de la organización. La Federación Internacional de Trabajo Social (FITS) menciona como una de las funciones del trabajador social la realización de investigaciones que permitan identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales en los contextos, proponiendo herramientas de solución. Por otro lado, Ander Egg; citado por Beltrán J (2014) indica que “en las funciones del Trabajo Social está el cumplimiento y garantía de los derechos humanos, tanto generales como sectoriales (principales, económicos, sociales, etc.). Así como animador social, promotor y animador” (p. 51). Lo anterior, aplicado en distintas situaciones, por medio de los diferentes roles del trabajo social: administrador, evaluador, gestor, proveedor de servicios, consultor, investigador etc. Este último rol, se tomará para el cumplimiento de las funciones como trabajadores sociales en la realización de la presente investigación: *Factores motivacionales que determinan la permanencia de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR*.

Centrándose en esto, Trabajo Social debe tomar estrategias que fortalezcan las capacidades de la población, para que estos al reconocerlas puedan desarrollarlas cada uno en su contexto. Es por esto que la motivación se convierte en algo importante a desarrollar, para así lograr un cambio social dentro de la fundación.

En cuanto a la novedad, los textos y estudios que se han realizado en este campo en su mayoría han sido cuantitativos, lo que le da un valor agregado a esta investigación al ser cualitativa. Resulta pertinente recalcar que desde el trabajo social no se han hecho aportes mayoritarios en cuanto a investigación, ni propuestas en el campo de las motivaciones del voluntariado. Igualmente, al ser una investigación enfocada en las funciones (motivaciones) del voluntariado de Clary y Snyder, busca identificar su influencia en la continuidad de

procesos formativos, tomando las siguientes dimensiones: valores, carrera y social como base en este proyecto, para entender diversos aspectos de la motivación. Así mismo, poder hacerlo en diferentes etapas como es la de iniciación, mantenimiento y permanencia a largo y corto plazo.

Desde Trabajo social se plantea dejar un producto diseñado a partir de los resultados arrojados en los instrumentos, dicho producto propone estrategias con el fin de procurar la permanencia en la fundación, lo cual resulta ser un beneficio institucional, social y personal, institucional debido a que la base principal de recursos humanos de la fundación son los socorristas voluntarios, social ya que estos prestan un servicio comunitario al tratar temas en cuanto a gestión del riesgo, y personal en cuanto a la correcta ocupación del tiempo libre.

1.5 Aproximación teórica conceptual

En este apartado, se desarrollan las teorías y conceptos más importantes y pertinentes en esta investigación, como la permanencia y la motivación vista desde diferentes teorías que orientan el proceso.

1.5.1 Motivación

La motivación se convierte en el concepto principal de este trabajo, ya que esta influye en la permanencia de los socorristas voluntarios dentro de la fundación.

Se toma la definición dada por Stoner y James en dónde mencionan que "La motivación es una característica de la Psicología humana que incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y puntualiza lo que hace que las personas funcionen" (1996, p.484). Después de observar el anterior concepto, se retoma la siguiente frase expresada en el texto de Osorio Marín, Arango Ruiz y Acosta Henao (2016): "La motivación en los seres humanos es tan cambiante y relativa, está condicionada a las necesidades que quiera el individuo suplir, en las costumbres, región y época de la historia en que se encuentre" (p. 25).

Dando paso así a diversas teorías como la **de la motivación humana** (teoría de jerarquía de las necesidades) propuesta por Maslow quien relaciona principalmente la motivación a partir de las necesidades y su satisfacción. Según Monroy y Sáez en (2012) se describen así:

- Fisiológicas: Están asociadas a la supervivencia de sujeto como el sexo, sueño, hambre, entre otras que son básicas y que obligatoriamente deben satisfacerse.
- Seguridad: Está asociada a protegerse de las amenazas o peligros y estar en constante búsqueda de estabilidad y protección dentro del contexto laboral y consigo mismo.
- Social: Están relacionadas con la amistad, afecto, aceptación, integración e interacción con otras personas dentro del círculo social.
- Estima: Están relacionadas con el auto respeto, reconocimiento propio, auto aceptación y estima consigo mismo y con el entorno.
- Autorrealización: Está relacionada con la sensación de haber cumplido con los objetivos personales, sociales o laborales, es la última necesidad que se satisface, luego de haber cumplidos con las anteriores (p.4).

También se encuentra la **teoría de las necesidades adquiridas** tiene como exponente a McClelland el cual en (1989) propone tres (3) factores principales que influyen en la motivación estos son:

- Necesidad de logro o realización: refiriéndose al deseo de sobresalir y tener logros.
- Necesidad de afiliación: la necesidad de tener relaciones interpersonales y relacionarse socialmente.
- Necesidad de poder: Necesidad de influir en otras personas, tiene que ver con el control y el reconocimiento por parte de otras personas.

Como referente principal para esta investigación se retoma la **Teoría Funcional de las**

funciones del voluntariado propuesta por los autores Clary y Snyder (1991), los cuales especifican el término motivación hacia el voluntariado, de tal forma que el factor motivacional se rige principalmente a las actividades que se desarrollan dentro de la organización de manera voluntaria, se retoma al autor Dávila (2002), el cual define para mayor claridad las 6 funciones de la siguiente manera:

- Defensa del yo (protective). La motivación se centra en proteger al ego de aspectos negativos del self. En el caso del voluntariado, puede servir para reducir el sentimiento de culpa por ser más afortunado que los demás. Se manifiesta un interés por escapar de sentimientos negativos.
- Valores (values). Es una de las funciones que ofrece al voluntario la oportunidad de expresar valores relacionados con el altruismo e interés humanitario hacia otros.
- Mejora del currículum (career). Esta función apunta a los beneficios para el voluntario relacionados con su carrera, beneficios que puede obtener por su participación en la actividad voluntaria. El voluntariado le permite prepararse para una nueva carrera o mantener habilidades necesarias para su carrera.
- Relaciones sociales (social). Implica motivaciones relativas a las relaciones con los demás. Servir como voluntario puede ofrecer oportunidades para estar con los amigos, así mismo, la participación voluntaria en una actividad vista con buenos ojos por otras personas importantes para el voluntario.
- Conocimiento (understanding). Esta función implica la oportunidad de permitir nuevas experiencias de aprendizaje y la posibilidad de ejercitar conocimientos, destrezas y habilidades que de otra manera no podría poner en práctica.
- Mejora del estado de ánimo (enhancement). Esta función se orienta a obtener satisfacciones relacionadas con el desarrollo y crecimiento personal, así como la

autoestima. Implica refuerzos positivos del ego.

Tomando en cuenta las teorías expuestas anteriormente, para efectos de esta investigación se retoma la teoría funcional del voluntariado debido a que la fundación trabaja precisamente con esta población, a continuación, se explicarán las funciones del voluntariado a profundidad, tomando como autores centrales a Clary y Snyder, y las funciones (motivaciones) de voluntariado.

1.5.2 Funciones principales para el voluntariado

Es relevante considerar las múltiples motivaciones que determinan la permanencia o no de un voluntario, por esta razón se retoman las funciones que proponen Clary y Snyder las cuales han sido referente en diversas investigaciones.

Entendiendo el término función como motivación, como lo plantean los autores Clary y Snyder (1991), estos desarrollan la teoría funcional de las motivaciones del voluntariado basados en algunos conceptos de la teoría de Katz, los autores proponen 6 funciones: **Valores, comprensión, Carrera, protección, Mejora y Social**. Las cuales en el año 1998 dan paso al inventario de funciones del voluntariado. Dichas funciones en el ámbito del voluntariado resultan ser referentes muy sólidos que también se trabajan en FUNSAR, estas se desarrollan desde una perspectiva psicológica y social del individuo. Para esto es importante entender a qué se refiere cada función.

Tabla 2. *Normatividad*

Función	Definición
Valores	Expresar o actuar en valores importantes como el humanitarismo.
Comprensión	Aprender más sobre el mundo o las habilidades que son utilizadas.
Mejora	Se puede crecer y desarrollarse psicológicamente, a través de actividades de voluntariado.

Carrera	Desarrollar la carrera a través de experiencias relacionadas con el voluntariado.
Social	Fortalecer relaciones sociales.
Protección	Reducir los sentimientos negativos, como la culpa o para hacer frente a problemas personales.

Tomado de: García (2012, P.17).

Así mismo, es relevante mencionar que de las funciones dadas por Clary y Snyder, se retoman en los objetivos de esta investigación los tres más pertinentes a investigar, (social, carrera y valores).

1.5.2.1 Social

El factor social, en primer lugar, se retoma debido a que los socorristas voluntarios están inmersos en un ambiente de interacción al tener que recibir capacitaciones, dictar capacitaciones, realizar salidas y campamentos por ello se retoma la siguiente definición.

Refiere a la intención de fortalecer relaciones sociales, desarrollar una actividad que es importante y que puede ser compartida con otros. El voluntario participa de las actividades junto a otras personas con las cuales establece un vínculo y comparte el valor de la actividad realizada. (Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020)

Es imperativo tener en cuenta que al referirnos al factor social se entiende como este todo el entorno que rodea al socorrista voluntario en cada una de sus prácticas personales y en sus labores dentro de la institución.

1.5.2.2 Carrera

En tanto el factor de carrera se expresa Clary et al, (1998) “Esta función se centra en los beneficios para uno mismo que pueden derivarse de colaborar como voluntario (Clary et al, 1998 como se citó en Chacón y Dávila 2001), y como lo refuerzan Chiesa y Stover (2020) “Involucra el deseo de desarrollar carrera a través de experiencias relacionadas al voluntariado,

incorporar o mantener nuevas habilidades que favorezcan su crecimiento, y avanzar profesionalmente, mejorando sus capacidades e incorporando nuevas herramientas o recursos” (p.71).

A partir de estas se reconoce el factor de carrera como aquel en el que se da un crecimiento personal y profesional a partir de las experiencias adquiridas, en el que además se pueden reconocer logros y habilidades, en este caso al hablar de los socorristas voluntarios encontramos que este factor puede estar inmerso en sus procesos de ascensos y en su vida profesional al adquirir aprendizajes en temas afines a la salud.

1.5.2.3 Valores

Existen autores que definen los valores desde un ámbito social, en este caso se retoma a García (2012) el cual define los valores como “la manera de expresar o actuar con sentido humanístico” (p. 17). Lo cual hace referencia a los valores transmitidos a raíz de las vivencias propias y sociales. Por otro lado, Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020) define los valores desde el voluntariado, como

La implicación de actuar o expresarse en valores que se consideran importantes, como el humanitarismo o el altruismo, lo cual es una motivación fundamental del voluntario. Esta dimensión está relacionada con la función expresiva de valores que postula Katz (1960), en tanto el voluntario no busca una recompensa externa, sino la expresión de su identidad. (p.71)

Por lo tanto, se puede decir que los valores son cualidades arraigadas a la personalidad de las personas, los cuales se pueden ir adquiriendo con el paso del tiempo. Para esta investigación es importante los conceptos de García y Chiesa (2020) ya que fortalecen el objetivo que busca describir los valores que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios.

A continuación, se presenta los conceptos de permanencia que son mayoritariamente vistos desde el ámbito escolar, sin embargo, se ha de destacar que la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR dentro de su vasto catálogo de actividades realiza procesos pedagógicos con diferentes individuos dentro de los cuales está inmersa la población de socorristas voluntarios, por esta razón se retoman algunas definiciones académicas.

1.5.3 Permanencia

En tanto a la permanencia los autores Romo y Fresán (2001) expresan que “la permanencia está considerada como el periodo amplio que empieza con el inicio de la carrera, el curso de esta, hasta alcanzar el último año” (p.138).

Teniendo en cuenta que para uso de esta investigación la permanencia será entendida desde que el brigadista o socorrista voluntario inicia su proceso de formación, avanzando en cuanto a rangos y conocimientos. Por otro lado, Cecilia Bembibre en el año 2010 expuso la siguiente definición de permanencia en la página web Definición ABC “la permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar de caso en caso de acuerdo al objeto o sujeto al que se aplique”.

Con el fin de ampliar un poco la visión acerca de la permanencia en la investigación, se retoma un modelo teórico el cual es planteado por Pancer y Pratt (1999) y citado por Dávila (2003), describe los diferentes factores que influyen en el ingreso, mantenimiento y permanencia del voluntariado, en el siguiente cuadro se describen los factores encontrados dentro de este modelo:

Figura 2. *Factores y consecuencias descritos en el modelo de Pancer y Pratt (1999)*

FACTORES DE INICIACIÓN	FACTORES DE MANTENIMIENTO	CONSECUENCIAS A CORTO PLAZO	CONSECUENCIAS A LARGO PLAZO
<p>Instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento de oportunidades • Interés • Exploración profesional <p>Creencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Religiosas • Personales • Morales <p>Influencia de otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas escolares • Amigos • Profesores • Miembros de la familia 	<p>Un entorno social de apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familia • Compañeros • Cultura <p>Consecuencias positivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de “contribuir al cambio” • Ser apreciado • Disfrutar • Relaciones placenteras • Experiencias nuevas • Aprender 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en actitudes y percepciones • Cambios en personalidad • Aumento de habilidades y conocimientos • Salidas profesionales • Crecimiento personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una identidad de voluntario
	<p>FACTORES DE INHIBICIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> -Falta de tiempo - Tareas desagradables - No ver el impacto - Falta de apoyo en el entorno del voluntario 		

Tomado de: Dávila (2003, p.88).

Dentro de este modelo se pueden observar otros factores que pueden influir en la permanencia que se relacionan también con el entorno de los voluntarios, las relaciones sociales, la satisfacción personal, la incidencia organizacional y diferentes motivaciones

personales.

Igualmente, dentro de esta investigación, los modelos se articulan con lo que se quiere identificar en los objetivos específicos, como es: Describir la manera en que las relaciones sociales influyen y fortalecen la permanencia de los socorristas voluntarios, lo cual se observa desde los modelos dentro de los factores de mantenimiento (un entorno social de apoyo). Continuando, contribuye con el objetivo describir los valores de los socorristas voluntarios, en los modelos se ve esto como un factor que influye tanto en la iniciación del voluntario en el programa, como su permanencia; por último, en el objetivo identificar los aprendizajes y experiencias que adquieren los socorristas voluntarios en su crecimiento y desarrollo personal y profesional. Así mismo, se puede observar consecuencias de corto y largo plazo que inciden en la permanencia.

CAPÍTULO II

2. Diseño metodológico

Para el presente trabajo se considera adecuado retomar a las autoras Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez, las cuales plantean una guía de pasos a seguir que servirán para llevar a cabo las etapas y estrategias en esta investigación.

2.1 Tipo de Investigación

Cualitativa

La presente investigación es cualitativa, ya que permite identificar de manera más detallada las experiencias de los socorristas voluntarios y los factores motivacionales que influyen en estos, percibiendo de esta manera su realidad social, “La investigación cualitativa permite hacer una aproximación global de las situaciones permitiendo así, explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva” (Bonilla E; Rodríguez P, 2005, p. 119).

2.2 Paradigma

Interpretativo comprensivo

Teniendo en cuenta lo anterior, y las etapas que brinda las autoras para poder llevar a cabo una investigación cualitativa, se utilizará el paradigma interpretativo comprensivo ya que este nos permite comprender la realidad tal cual es; dinámica y diversa. Tal como lo expresa Irene Vasilachis (1992) “El paradigma interpretativo es la necesidad de comprender el sentido de acción social en el contexto del mundo y desde la perspectiva de los participantes” (p.43). De esta manera conoceremos y comprenderemos los motivos motivacionales que causan la deserción o permanencia en los voluntarios de FUNSAR.

Interaccionismo simbólico

Esta investigación se realiza a partir del interaccionismo simbólico el cual tiene un enfoque en la interacción de los individuos con los objetos, el ambiente y los otros sujetos que los rodean, siendo muy relevante su significado, por esto se retoma de manera explicativa y resumida el concepto de Blumer (1969) citado por Mella (1998).

El interaccionismo simbólico en tres tesis que él llama tres premisas simples. La primera es que las personas actúan en relación con cosas a partir del significado que las cosas tienen para ellos. La segunda dice que el contenido de las cosas se define a partir de la interacción social que el individuo tiene con sus conciudadanos. El tercero implica que el contenido es trabajado y modificado a través de un proceso de traducción y evaluación que el individuo usa cuando trabaja las cosas con las que se encuentra. (p.38)

Reconociendo así y desde nuestra investigación que la acción social de cada voluntario es comprendida de diferente manera y con base a las experiencias, vivencias y sentires que tiene cada uno de los socorristas voluntarios en la fundación, como lo mencionan Carabaña y Lamo de Espinoza, (1978) los cuales hablan un poco del interaccionismo desde los postulados de Blumer y como éste entiende al individuo como un ser social que construye significados.

Si bien el individuo es un ser social y el espíritu un producto de la sociedad, es imposible explicar su comportamiento a partir de las normas y roles socialmente definidos, más bien, cada individuo interpreta y construye cognitivamente el mundo en torno y actúan en consecuencia como la definición que da de una determinada situación (p. 172).

Esta teoría sirve como base para la investigación, ya que brinda unos parámetros aplicables para llevar a cabo un estudio en base a las voces de los actores, teniendo en cuenta como estos interpretan sus procesos dentro de la fundación y la interacción con los demás.

2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Debido a que la naturaleza de esta investigación es de carácter cualitativo, se requieren aplicar técnicas que ayuden a recoger datos que sean textuales, descriptivos y detallados acerca de los sentires y percepciones de las personas a las que se les aplica, esto, por medio de la observación de las realidades, continuando con esto se retoma a Bonilla E; Rodríguez P, (2005):

Con el fin de tener acceso a este conocimiento lo más fielmente posible, los datos cualitativos deben recogerse por medio de instrumentos que permitan registrar la información tal como es expresada, verbal y no verbal, por las personas involucradas en la situación estudiada. (p.158)

Teniendo en cuenta lo anterior, se da paso a las técnicas: entrevista semiestructurada y grupo focal, los cuales permiten la captación de información y acercamiento con los socorristas voluntarios pertenecientes a FUNSAR.

2.3.1 Entrevista dirigida o semiestructurada

Según Monje Álvarez (2011) quien da una visión más amplia de lo que es una entrevista semiestructurada.

Las entrevistas dirigidas son semiestructuradas y en ellas se usa una lista de áreas hacia áreas hacia las que hay que enfocar las preguntas, es decir, se utiliza una guía de temas. El entrevistador permite que los participantes se expresen con libertad con respecto a todos los temas de la lista y registra sus respuestas (con frecuencia mediante grabadora). En lugar de hacer preguntas tomadas directamente de un cuestionario, el investigador procede a un interrogatorio partiendo de un guion de tópicos o un conjunto de preguntas generales que le sirven de guía para obtener la información requerida. (p.149)

Se retoma esta técnica por su flexibilidad al momento de recoger las respuestas, sin dejar de lado una organización y estructura, lo que permitirá abordar el proceso de

investigación de manera más libre para el entrevistado y para la persona que lo entreviste, generando un ambiente de confianza el cual favorece una mejor expresión de las respuestas de los actores (Ver anexo 2).

2.3.2 Grupo focal

Martínez (2012), por su parte, lo define como una técnica de recolección de datos en la que el investigador o moderador convoca a varios participantes para discutir sobre un tema determinado con varias preguntas y a través de la interacción discursiva y la contratación de las opiniones de sus miembros se genera información a profundidad ante sentimientos, gustos, experiencias o perspectivas que surgen de las preguntas en un corto tiempo. Se usa para profundizar más en los factores motivacionales que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios de FUNSAR, esto desde las dimensiones de carrera, social y valores (Ver anexo 3).

Para el desarrollo del grupo focal

se maneja el manual de procedimiento para la realización de grupos de discusión por Murcia (2003) con sus tres fases, la preparación de los grupos, la moderación de los grupos y análisis e interpretación de la información.

2.4 Selección de los participantes (muestra)

Para efectos de esta investigación se retoma el muestreo teórico o muestreo intencionado, el cual, es de tipo no probabilístico Glaser y Strauss (1967), citados por Monje Álvarez (2011) describen así esta estrategia:

El muestreo teórico es el proceso de recogida de datos para generar teoría por medio del cual el analista recoge, codifica y analiza sus datos conjuntamente y decide qué datos recoger después y dónde encontrarlos, para desarrollar su teoría a medida que surge. Este proceso de recogida de datos está controlado por la teoría emergente. (p.131)

La investigación se realiza con los socorristas voluntarios que hacen parte de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR, más específicamente con los gestores, es importante resaltar que en FUNSAR existen diferentes cargos, asignados de acuerdo a la experiencia, capacidad y aptitud de cada socorrista voluntario, la persona con el cargo de gestor, asume una de las unidades o brigadas ubicados en las diferentes localidades de Bogotá o Mosquera, en esta tiene el mando de los demás socorristas voluntarios y se asegura de mantener los procesos de manera óptima, rindiendo cuentas a la dirección general de la fundación.

FUNSAR cuenta con un aproximado de 150 socorristas voluntarios, de los cuales (10) son gestores. Se escogió como muestra a los socorristas voluntarios con el cargo de gestores de brigada, ya que son los que cuentan con mayor tiempo de permanencia en la fundación, esto permite identificar las diferentes motivaciones relacionadas con su proceso en FUNSAR, como son las motivaciones en el ingreso, mantenimiento a corto y largo plazo y la identidad como voluntario. Dichos socorristas voluntarios cuentan con los siguientes criterios:

- Mayores de edad (entre los 18 y 26 años).
- Hombres y mujeres perteneciente a alguna de las brigadas FUNSAR ya sea en la ciudad de Bogotá o el municipio de Mosquera.
- Tener el cargo de gestores de brigada.
- Tener disposición para el proceso y tiempo para la realización de la entrevista.

Se plantea realizar una convocatoria con el fin de que asista la mayor cantidad de gestores de brigada de la fundación.

CAPÍTULO III

3. Trabajo de campo

3.1. Preparación de trabajo de campo

“Aún el diseño de investigación más planificado pierde sentido si no se realiza una preparación cuidadosa, detallada y organizada del trabajo de campo” Bonilla y Rodríguez; (2005; p.147).

Para la presente investigación resulta importante la etapa del trabajo de campo, pues en esta se corroboran o niegan las hipótesis o pensamientos planteados desde un inicio y se valida la teoría, a través de la narración de los individuos partícipes en la recolección, así lo expresan Bonilla y Rodríguez (2005) “La recolección de datos es el lugar de encuentro entre un investigador que desconoce la realidad a la que se está aproximando (...), con un sujeto que tiene el conocimiento vivencial de la situación social examinada” (p.148).

Teniendo en cuenta esto, se realiza la convocatoria a los gestores de brigada, haciendo uso de medios virtuales, con la colaboración del Brigadier general de FUN SAR, se hace envío de un flyer una semana antes de la aplicación de los instrumentos.

Figura 3. Flyer de convocatoria a gestores de brigada



Fuente: Elaborado por la dirección administrativa de FUNSAR (2022)

3.2. Recolección de datos cualitativos

La recolección de datos cualitativos se da en tres etapas, a través de 10 gestores de la fundación. La primera etapa es de observación, donde se hace un acercamiento a la población, sus dinámicas y su contexto (ver anexo 4), la segunda se realiza en un grupo focal (ver anexo 5), donde se recoge la información de las categorías de carrera, social, valores y permanencia que se observa en la tabla de categorización. Por último, se realizan entrevistas semiestructuradas a 8 gestores, se realizan preguntas enfocadas a las categorías de carrera,

social, valores y permanencia, pero al necesitar información más detallada y que brindara los sentires de los socorristas se ve pertinente dividirlo en estas dos etapas (ver anexos del 6 al 13).

Figura 4. *Socorristas voluntarios durante el grupo focal*



Fuente: Elaboración propia

3.3. Categorización

Recordando que la categorización en la investigación busca que la información sea descrita de manera conceptual, organizada y esquemática como lo menciona Romero en 2005 “En investigación cualitativa la categorización se constituye en una parte fundamental para el análisis e interpretación de los resultados” (p.1). La presente matriz indica la categorización de la variable *factores motivacionales que inciden en la permanencia*, por medio de cuatro factores (Social, Carrera, Valores y Permanencia), las cuales fundamentan la realización de la presente investigación cualitativa, posteriormente se desarrollan dos instrumentos (grupo focal y entrevista) con el fin de buscar respuesta a los factores motivacionales a través de las voces de los actores que en este caso son los socorristas voluntarios.

Tabla 3. Categorización del grupo focal y entrevistas

Matriz De Categorización De La Información						
Categoría Deductiva	Subcategoría	Código de la categoría	Código de la entrevista	Pregunta	Fragmento (similitud)	Categoría inductiva
<p>Social</p> <p>Refiere a la intención de fortalecer relaciones sociales, desarrollar una actividad que es importante y que puede ser compartida con otros. El voluntario participa de las actividades junto a otras personas con las cuales establece un vínculo y comparte el valor de la actividad realizada.</p> <p>Tomado de:</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Expone que las relaciones interpersonales son un aspecto básico de la vida y que funcionan como un medio para alcanzar objetivos; en este sentido, define una relación interpersonal como un encuentro permanente en el que se involucran habilidades sociales de cada actor que garantizan la formación y consolidación de la misma y en el que se comparten recursos que son de</p>	S-RI	GF-S8	¿Su entorno social influyó en su decisión de ingresar como socorrista voluntario en la fundación?	El mío fue más para ingresar a la armada, o sea aprendí primeros auxilios y defensa personal; la milicia, para poder ingresar a la armada nacional; eso era lo que había ahí en su momento.	
			GF-S5		los compañeros del salón que fueron y pasaron, no vamos todos, entonces uno se iba en grupito y después ya uno se iba quedando allá.	
			GF-S6		Sí.	
			GF-S5	¿Sus compañeros o familia inciden en su permanencia en la institución?	Creo que la familia es la que menos nos apoya , a todos. Pues es más como no vayan allá , y uno va más allá.	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de apoyo familiar. - Presión para abandonar la institución.
			GF-S4		Por mi lado, a mí siempre me decían como usted no va volver a FUNSAR ; pero pues aquí estoy.	
			GF-S5	¿Se siente a gusto con los procesos y actividades sociales llevados a cabo en	Antes de la pandemia, estaban haciendo como salidas de competencia, la primera competencia, la ganó como mi equipo y yo y en la segunda mi equipo y yo, pero fui la	

Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020).	utilidad para alcanzar metas personales. (Monjas, 1998, como se citó en Moyano, 2014, pp.6-7)			FUNSAR?	única que ganó de manera consecutiva.			
			GF-S6		Pues en mi caso es porque he asistido a una salida de voluntariado, entonces esa, la última. -Comenzó la pandemia.			
			GF-S7		Si, los campamentos.			
			GF-S5			Dejar de ser menos penosa, ser más segura.		
			GF-S4	¿Los procesos que realiza en FUNSAR han potenciado sus relaciones personales?		En cierta parte la mayoría de eso, yo entré bastante tímida a la fundación y ya ahora soy más sociable y más tratable(...).		
			GF-S8			Personalmente es volverse como un vendedor, saber hablar.		
			GF-S5	¿Las relaciones interpersonales dentro de la fundación le ha permitido tener otras oportunidades?		Si, digamos que en la parte laboral no, pero digamos que saben que yo estoy sin trabajo pero hay una vacante acá en contabilidad pues si me van avisar, pase la hoja de vida a este lado.	- No da oportunidades laborales o académicas.	
			GF-S4			No, yo digo que el hecho de tener compañeros en FUNSAR no ha influenciado tener oportunidades en otro lado.		
					GF-S5		Si, por ejemplo hoy, muchos están en actividades familiares y nosotros estamos aquí.	- Distracción a problemas que hay en

			GF-S8	¿Han considerado que en algún momento le han dado o han empezado a dar más prioridad a las actividades de FUNSAR que a las actividades familiares, sociales o personales?	<p>Por ejemplo, nosotros decíamos, cuántas personas o jóvenes como ustedes un lunes festivo han dado su tiempo para venir a una reunión para hacer un proceso institucional. En mi casa ya pasa, que, si hay alguna actividad en familia, mis papás son los que contestan que yo no puedo estar. ellos se agendaron a mi tiempo, mas no yo al de ellos. Inclusive hay líderes que dan lo mejor en FUNSAR pero en la parte académica no rinden igual.</p>	<p>casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayor ocupación del tiempo libre en la fundación que en actividades familiares.
			GF-S4		<p>Hay otros que dedican más tiempo en FUNSAR porque presentan problemas familiares en casa, y es FUNSAR un escape a su situación.</p>	
			GF-S7		<p>La mejor.</p>	
			GF-S8	Con respecto a la relación que tienen entre ustedes, ¿cómo la consideran?	<p>La verdad es como una hermandad, la verdad es que, si hay rivalidades, no son latentes en los procesos.</p>	
			GF-S5		<p>No es como en el trabajo que todo el mundo habla mal de todo el mundo.</p>	
			GF-S8	¿Cuál ha sido como esa actividad de la cual se sientan más orgullosos?	<p>En un tiempo, como a los tres años, cuando uno empieza a reflejar lo que pasa y ya el resultado final es una ceremonia, hay es cuando uno ve el impacto que generó un proceso de seis meses; que relativamente son 4 se convierten en 6. El resultado es más como eso. Aparte del campamento, el campamento es cuando llegan allá la jefatura</p>	

					varios voluntarios, pero el reflejo está en una ceremonia de ascensos, por lo menos nosotros.	
<p>Carrera:</p> <p>Involucra el deseo de desarrollar carrera a través de experiencias relacionadas al voluntariado, incorporar o mantener nuevas habilidades que favorezcan su crecimiento, y avanzar profesionalmente, mejorando sus capacidades e incorporando nuevas herramientas o recursos.</p> <p>Tomado de: Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020)</p>	<p>Crecimiento Personal</p> <p>Por desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad</p> <p>GOLEMAN, D (2006).</p>	C- CP	GF-S5	¿El hecho de estar en FUNSAR ha influido en su desarrollo personal?	Dejar de ser menos penosa, ser más segura.	
			GF-S4		En cierta parte la mayoría en eso, yo entre bastante tímida a la fundación y ya ahora soy más sociable y más tratable, digamos que, si soy mal mirada, pero es algo de mi ser, pero yo soy bien, yo me relaciono con todos. Por otro lado, como las capacidades que uno puede tener porque en la casa no se hace lo mismo que uno viene hacer acá. En mi caso ahora que soy gestora académica, gestora de brigada, yo nunca me vi en eso, yo decía “uy no que feo manejar una brigada, o que feo ser dirigente de algún campamento.” Pero al momento de hacerse cargo de una brigada ya cambia el punto de vista.	
			GF-S9	¿Cómo se siente respecto a los ascensos? ¿Son importantes para usted?	Sí, claro. Lo importante es el aprendizaje en el conocimiento que tenemos, pero indirectamente va el ascenso, no voy a comparar un brigadier con un brigadista, porque sé que para llegar allá debo tener ciertos conocimientos, ciertos procesos que	- Apropiación institucional.

					un brigadista no ha tenido porque hasta ahora está iniciando.	
			GF-S4		En mi punto de vista, importa más el aprendizaje que el ascenso. Porque de nada sirve ser auxiliar si no sabes nada. Sí, porque eso se representa por medio del saber enseñar.	
			GF-S7		Uno se motiva.	
			GF-S8		Uno aprende todos los días, en el proceso uno siempre dice que es importante el sentido de ese rango, no solamente el ascenso sino el apropiamiento del proceso que se lleva paso a paso.	
			GF-S5	¿Sienten que las personas vinculadas como socorristas tienen a realizar carreras relacionadas con FUN SAR? Enfermería, atención pre hospitalaria, etc.	La gran mayoría.	
			GF-S8		Yo digo que es el impacto, no tanto en la brigada por lo que se ve, si no por lo que pasa en los módulos, el proceso que uno hable de traumas, es un tema grandísimo, quedamos horas hablando de ello.	
			GF-S4		Ahí también la persona se da cuenta si tiene vocación para la carrera, en mi caso fue por la fundación y por situación familiar. Actualmente me encuentro estudiando APH.	
			GF-S8		Un ingeniero de sistemas no es solo de computacionales, sino también computaciones, es estudiar, identificar y	

					resolver el sistema, cualquier sistema. Crea un sistema para que la brigada funcione 4 meses. Un sistema resistente a las brigadas, el cual se adapta a todo tipo de situaciones. Empezar a crear una página, contestar correos, etc. -Ahí veo aplicado mi profesión como ingeniero-.	
Habilidades Según Chiavenato (2006, p. 21) las habilidades son la “Capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado”.	C-H+	GF-S8	¿Ustedes han evidenciado aspectos positivos que les ha brindado estar en FUN SAR?	La organización, centrarse en los procesos y llegar y decir cosas titubeando, si no, en llegar y decir con seguridad al momento de hablar de la fundación; ya uno va al grano. Una organización, ser seguros de lo que está haciendo, conocer y los procesos para ya uno tenerlo plasmado, quien se demora 30 minutos en presentar, uno lo presenta en 10 minutos.		
		GF-S4	¿Durante la pandemia se vieron afectadas sus habilidades?	A mí me pasó algo muy curioso, y fue que cuando iba a dar una clase en el computador, me dio pánico escénico y me puse a llorar, no pude dar la clase. No sé qué pasó porque se supone que por una pantalla es más fácil, pero los nervios me ganaron.	- Pérdida de habilidades debido al confinamiento.	
		GF-S5		Siento que para varios fue un proceso de aprendizaje y retroalimentación de los procesos, como para otros una tortura. El conocimiento que nosotros impartimos es		

					práctico, entonces para realizar una reanimación es “así me ven bien, la reanimación es así”. O una identificación de pacientes por medio de peluches.	
<p>Valores: Implica actuar o expresarse en valores que se consideran importantes, como el humanitarismo o el altruismo, lo cual es una motivación fundamental del voluntario. Esta dimensión está relacionada con la función expresiva de valores que postula Katz (1960), en tanto el voluntario no busca una recompensa externa, sino la expresión de su identidad.</p>	<p>Identidad social “El conocimiento que posee un individuo de que pertenece a determinados grupos sociales junto a la significación emocional y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia” (Tajfel, 1981: 255).</p>	V-IS	GF-S2	<p>¿Qué valores sienten que los han motivado a estar o continuar en FUNSAR o con cuales valores se han identificado?</p>	En mi caso, diría que el valor del servicio, mi mamá ha sido muy servicial.	<p>- Valores familiares que impulsan a llevar a cabo los procesos.</p>
			GF-S5		De mi parte, la parte del compromiso, de ayudar, de servir, de responsabilidad.	
					Empatía, respeto.	
			GF-S4	<p>¿Ha evidenciado aspectos positivos o negativos en su vida diaria a partir de su experiencia?</p>	<p>Si, digamos en el hecho de la humanización, a mi FUNSAR me ha enseñado constantemente el hecho de ser humana, yo era como de las personas que veía que le estaba pasando algo a alguien y no me importa, no es mi vida, no soy yo, no soy yo por la que está pasando eso, me da igual. Digamos ya ahora con la fundación he aprendido a ser más humana, ayudar a los demás, de igual forma la carrera, pero digamos antes de estudiar atención pre hospitalaria, fue como tal la fundación, de juepucha esta persona le paso algo, le voy ayudar como yo pueda, si se deja ayudar de igual forma, pero yo antes era muy cómo, le paso eso muy de malas por él, sí. Pero últimamente ha sido más de venga lo ayudó, que puedo hacer por usted.</p>	

<p>Tomado de: Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020)</p> <p>“Oportunidades para expresar los valores propios asociados a preocupaciones altruistas y de servicio a los demás”</p> <p>Tomado de: (Clary et al.,1998).</p>			GF-S5		Yo soy una persona tímida, temerosa, ahora hablo con más confianza, menos tímida y organizo mis ideas para poder hablar.	
<p>Permanencia</p> <p>“La permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar de caso en caso de acuerdo al</p>	<p>Permanencia de voluntariado</p> <p>“La permanencia del voluntariado también está vinculada a la mejora continua de las prácticas de voluntariado, sus resultados y el beneficio conjunto</p>	P-PV	GF-S8	En términos de permanecer en la fundación ¿cuál es la motivación?	Y ya el continuar fue más como el proceso que llevaba uno internamente. Saber la organización, el control, tener un mando. Era más eso, como articulado al sueño que uno tenía en su momento. Pero no fue nada más. Como social no, fue más como una determinación que tenía.	
			GF-S9	¿Qué los motiva a seguir en FUN SAR si ya han ascendido al último cargo?	Depende de la persona, en mi caso, siempre tengo que estar asumiendo retos. Cuando ya se está en un cargo superior, usted quiere reflejar eso para sus subalternos. Uno quiere ascender porque puede ser el reflejo para las	- Reflejo para los demás.

objeto o sujeto al que se aplique” Tomado de: Cecilia Bembibre (2010).	de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado”				demás personas, entonces creo que siempre hay que buscar el ascenso.	
		GF-S8			Uno es un espejo para ellos.	
	Tomado de: (García, 2012, p. 15).	GF-S5			Cada 8 días saliendo estando en brigada y de un momento a otro pasar de computador a computador, eso demostró realmente los que querían estar.	
		GF-S4	El covid-19. ¿Cómo sintieron el impacto de la pandemia en la permanencia de sus suboficiales y de ustedes? Y que sienten que los motiva o desmotiva a seguir durante la pandemia.		La desmotivación fue mucha en el caso de Chicala, había muy buena jefatura y después de la pandemia todo se disminuyó. Otra cosa que motiva mucho es el tema del voluntariado, ahora que se ha retomado el voluntariado todo el mundo es, hay como hago para la carta de reintegro, quiero reintegrarme, quiero retomar el proceso y cosas así. Nosotros estuvimos un semestre sin voluntarios, solo jefaturas asistiendo los sábados y hay también se veía la desmotivación, pero yo decía que eso no es motivo para desmotivarse. Si no es más motivación, para prepararnos mejor y cuando lleguen voluntarios estar bien capacitados.	<ul style="list-style-type: none"> - Deserción por falta de presencialidad. - Necesidad de interacción.
	GF-S7			El hecho de habernos alejado cierto tiempo, porque al principio de cuarentena, se pierde la comunicación entre nosotros, no había ni un hola por los grupos, no había esos encuentros de pandemia (se empezaron a realizar a lo último). También cuando volvimos, logré ver esa rareza de vernos solos en brigada en jefatura creo que también fue algo que me desmotivó.		

					<p>Dentro de FUNSAR hubo tres procesos en los cuales, uno es el servicio social estudiantil, el segundo fue en el proceso de unificaciones y el Covid 19. Vino el proceso de unificación de brigadas sin nada de voluntariado y vino un proceso de deserción grande, pues en la unificación se mantuvieron 60, 50 de más de 100, 110 participantes. Llegó el Covid 19, el margen de jefatura llegaba a 100 personas más o menos. y retomando llegaban 50, 60 y es ahí donde se ve la apropiación institucional de cada uno de ellos en tres momentos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nosotros como más antiguos que íbamos hacer, nos bajamos del barco o continuaremos en el barco. 2. Llegada la unificación el personal más antiguo se iba a mantener o se iba a ir. 3. Llegaba el Covid 19 y ese fue el causante - no hay decisión de nosotros- y ahora que vamos hacer, nos toca montar a la virtualidad; <p>Los que en su momento decían yo amo a FUNSAR ya no están, y los que uno menos pensaba que iban a estar están en el proceso. El perfil administrativo en el que estábamos en tiempo de Covid, sirvió para realizar un filtro grande entre quienes realmente estaban interesados y quiénes no. Cuando volvieron las brigadas presenciales nos preguntamos ¿cómo hacemos? y se decidió que sería por jefaturas. y ahí es donde se pregunta, ¿qué pasó con la motivación de los que estaban ahí? Me faltó o no estaban motivados. Pero los que siguen vieron resultados, ¿cuáles? Actualmente cuentan con más de cien voluntarios los cuales son atendidos por 4 o 5 que continuaron en la jefatura. Pero hemos</p>	
--	--	--	--	--	---	--

visto gente que se acerca que expresa que quiere volver.

Matriz De Categorización De La Información de las Entrevistas.

Categoría Deductiva	Subcategoría	Código de la categoría	Código de la entrevista grupal	Pregunta	Fragmento (similitud)	Categoría inductiva
<p>Social</p> <p>Refiere a la intención de fortalecer relaciones sociales, desarrollar una actividad que es importante y que puede ser compartida con otros. El voluntario participa de las actividades junto a otras personas con las cuales establece un vínculo y comparte el valor de la actividad realizada.</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Las relaciones interpersonales son un aspecto básico de la vida y que funcionan como un medio para alcanzar objetivos; en este sentido, define una relación interpersonal como un encuentro permanente en el que se involucran habilidades sociales de cada actor que garantizan la formación y consolidación de la misma y en el que se comparten recursos que son de</p>	SRS-E	E-S6	¿Sus compañeros o familia inciden en su permanencia en la institución?	<p>Beltrán por parte de mi familia como no ven que me pueda como ayudar en un ambiente laboral a la carrera a fin, dicen que no continúe, pero a mí, por el tema del ambiente con mis compañeros y con mis superiores si, si me gusta y también por el tema de ayudar a la comunidad sí.</p>	- Poco apoyo familiar en cuanto a permanecer en la fundación.
			E-S1		<p>Jesenia V: Mi familia, más que todo mi papá, él en un principio le gustaba y me decía que era bueno por los ascensos, pero después decía que eso no me genera ni me ayudaba, entonces me comenzó a pelear, “usted pa qué va a ir” y así, ya mi mamá si me apoya.</p>	
			E-S2		<p>Chivatá: Si, por la amistad, el compañerismo y el trabajo que hacemos acá.</p>	
			E-S4		<p>Alejandra: Es más como motivación propia, mis amigos y compañeros ellos saben que estoy en la fundación, pero no es como venga haga esto, usted debería hacer esto o lo otro, yo me auto motivo para la fundación, para la universidad si me puede motivar amigos,</p>	

<p>Tomado de: Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020)</p>	<p>utilidad para alcanzar metas personales.</p> <p>(Monjas, 1998, como se citó en Moyano, 2014)</p>				familiares porque es un plan a futuro, lo que me va a dar a mí para comer.		
			E-S5		<p>Laura: Yo. Digamos, la que más me apoyó, la que más estuvo ahí fue mi mamá. Pará una de las salidas que nosotros estuvimos pues llegamos súper tarde, teníamos que llegar a una cierta hora y llegamos 3 horas después, pero eso fue por trancón y eso. Y mi papá "usted no me vuelve por allá" y mi mamá fue como vístase rápido el siguiente sábado y yo la llevo. Mi mamá fue como la que siempre estuvo ahí, mi papá nunca me apoyó y ahorita sigo más es como para mí.</p>		
			ES7		<p>Pérez: En mi caso no, no influye ni la parte familiar ni la parte de amistad no influyen en mi permanencia, a veces me preguntan cómo por qué sigue allí pero ya es algo más personal de continuar y estar en la fundación.</p>		
			E-S4	<p>¿Las relaciones interpersonales dentro de la fundación le ha permitido tener otras oportunidades?</p>	<p>Alejandra: No, yo digo que el hecho de tener compañeros en Funsar no ha influenciado tener compañeros en otro lado. Yo tengo mi grupito de amigos en cierto sitio y tengo mi grupito de amigos de acá, pero digamos entre los dos no he visto como que este me va ayudar para este o así, no. Son muy individuales en ese aspecto, pero los dos los manejo de la misma forma.</p>		<p>- Oportunidades laborales en menor escala o impacto.</p>
			E-S3		<p>Fuentes: Uno aprende de todas personas, hay que sacarle el lado positivo a cada persona, de</p>		

				<p>las personas que me han instruido he sacado las cosas más importantes, su carácter, su forma de expresarse, de hablar, de caminar, de moverse, sus conocimientos y lo que me han replicado de los primeros auxilios, todo ha influido a lo largo de mi vida y lo he puesto en práctica en mi entorno personal, académico y laboral.</p>	
			E-S8	<p>Monroy: Digamos que en gran escala no, no han sido ese peldaño para llegar a otro nivel pero sí han generado como esa pauta o esos pasos pequeños que generan puertas en un lado o campos en otro o en su momento se cree como esa alianza o recomendación de que yo lo conozco a él yo lo mando o lo referencio allá, si ha generado como pequeñitos pero no a grandes pasos, como si ha pasado desde mi punto como persona hacia afuera entonces generar vínculos y espacios para que otras personas conozcan a FUNSAR.</p>	
			E-S6	<p>Beltran: Si, si claro por ejemplo el Dragoneante Mayor granados por ejemplo me ha ayudado a conseguir trabajo ya que tenemos carreras afines.</p>	
			E-S7	<p>Pérez: Si claro y lo veíamos ahorita hay diferentes personas que no están afines a la carrera de salud entonces claro al tener todas esas conexiones, esas comunicaciones le ayudan a uno como a generar esa red de red de apoyo en diferentes gestiones.</p>	

<p>Carrera</p> <p>Involucra el deseo de desarrollar carrera a través de experiencias relacionadas al voluntariado, incorporar o mantener nuevas habilidades que favorezcan su crecimiento, y avanzar profesionalmente, mejorando sus capacidades e incorporando nuevas herramientas o recursos.</p> <p>Tomado de: Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020).</p>	<p>Crecimiento personal</p> <p>Por desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad.</p> <p>GOLEMAN, D (2006).</p> <p>Habilidades Según Chiavenato (2006, p. 21) las habilidades son la “capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado”.</p>	CCP-E	E-S5	¿Incrementan las oportunidades laborales y académicas a raíz del voluntariado?	<p>Laura: Si, gracias al conocimiento que he adquirido acá, estuve un tiempo trabajando como brigadistas en toda la parte de salud en Corferias.</p>	<p>- Dificultad laboral en áreas con poca afinidad a los temas de salud.</p>
			E-S1		<p>Jesenia V: Si, si uno se basa académicamente en el que hay que estudiar algo sobre la salud o relacionado con sistemas, pero que sea algo totalmente diferente, no. Tanto académico como laboral no ayuda mucho porque obviamente uno tiene que mirar otras cosas.</p>	
			E-S4		<p>Alejandra: Si, la verdad sí. (A nivel futuro) Digamos tanto a nivel universidad, de salir y graduarme y tener ya como algo que me ayude a ingresar trabajar como nivel FUNSAR en los proyectos que tiene.</p>	
			E-S2		<p>Chivatá: Si, yo soy enfermero y me salió la oportunidad de trabajar en esa área, con mis conocimientos me recibieron más rápido.</p>	
			E-S3		<p>Fuentes: Yo creo que el voluntariado nos ayudó a fortalecer nuestro carácter, a modo que nosotros brindamos una capacitación y eso ayuda a perder los nervios, hablar un poco mejor, expresarnos de manera formal, quitar todas esas palabras que pueden ser imprudentes, a momento que nosotros en una entrevista laboral me puedo expresar con mayor facilidad, eso es gracias a FUNSAR.</p>	
			E-S8		<p>Monroy: Si, sí incrementa, pero no es un ingreso fijo sino esporádico por ejemplo en el</p>	

					tema de cubrimiento de eventos o capacitaciones o incentivos, como un colchón en el momento, pero no es fijo, no es siempre.	
			E-S6		Beltran: Depende, digamos, si, si está relacionado con el área de la salud y pues no si esta fuera de ella, digamos que es más complicado en el caso de mi Brigadier (Andrés Monroy- Ingeniero en sistemas) conseguir oportunidades por el área de Ingeniería.	
			E-S7		Pérez: Si claro, o sea, por ejemplo poder colocar eso en las hojas de vida, pertenezco, se, o tengo algún técnico o algún conocimientos en primeros auxilios obviamente abre un campo mayor, claro es una opción más que uno puede dar y que amplía el campo en el que uno se puede desarrollar entonces si da buenas opciones laborales.	
			E-S4	¿Cómo se siente respecto a los ascensos? ¿Son importantes para usted?	Alejandra: Si, en cierta parte sí es importante porque es un proceso de automotivación de uno, como yo quiero estar allá donde está el dirigente, el brigadier, pero de nada sirve tener un rango si no vas a impartir el conocimiento.	- Poca relevancia hacia los ascensos.
			E-S1		Jesenia V: No, no me importan, aunque a veces es necesario para la dirección administrativa de la fundación, pero para mí un brigadista puede tener el mismo conocimiento que un brigadier, el rango es algo que nos va a identificar pero no algo que	

				<p>nos va a hacer mejor persona, o sea, el mismo conocimiento que tienes cuando eres voluntario puede ser el mismo que el de un brigadier.</p>
			E-S2	<p>Chivatá: No, la verdad durante los procesos que yo he manejado siempre he recalcado que los rangos no me interesan, lo que importante son los conocimientos, que quede ese granito que yo comparto de aprendizaje con los demás.</p>
			E-S3	<p>Fuentes: Yo veo un rango como un objetivo, cada persona independientemente de su rango ha tenido un proceso, un proceso que es muy importante, una persona que es mayor que yo significa que tiene mayores conocimientos, más experiencia en el campo de los primeros auxilios, y eso abarca que en cierta manera yo le tenga respeto y que yo quiera ser como son ellos, entonces es un incentivo a que yo mejore. Como tal yo veo que el rango aunque no es importante, lo importante es el conocimiento, lo veo como un incentivo a seguir mejorando.</p>
			E-S8	<p>Monroy: Los ascensos en un concepto macro son importantes, Si, por que son el resultado que uno ve al finalizar un proceso de capacitación o el proceso formativo que uno lleva, aunque uno no sea instructor, pero el que esté al frente o esté apoyando un proceso se ve. Y el proceso de los rangos, Si, digamos que yo he sido muy partidario de un modelo de jerarquización, digamos que en su momento cuando iba a entrar a las fuerzas</p>

					<p>militares, pues es muy arraigado el mantener un orden, mantener un respeto a un superior, mantener un proceso de liderazgo y que al mismo tiempo ser el superior y el subalterno a la vez, si, entonces decimos que en el caso de los rangos sí, soy muy partidario de que influye en la persona si, por una formación, por unos requerimientos, por un proceso de logro que tiene que cumplir la persona y tiene que llegar a eso para poder lograr entonces si va muy de la mano.</p>	
			E-S6		<p>Beltran: Pues, sí y no, Digamos sí es importante porque no puedes llegar a cierto punto y estancarte, pero más que eso lo que importa es los conocimientos que tengas.</p>	
			E-S1	<p>¿Ha pensado en seguir sus estudios con algo relacionado a lo que ve en la fundación?</p>	<p>Jesenia V: Mi carrera es diferente, opuesto, yo estudié criminalística, me quiero especializar en eso, de pronto a futuro un curso de atención pre hospitalaria pero no para ejercer.</p>	<p>- Desinterés al realizarlo profesionalmente, se prefiere realizar de manera no formal o esporádica.</p>
		E-S2	<p>Chivatá: Funsar aportó a que yo me metiera a estudiar eso (enfermería).</p>			
		E-S3	<p>Fuentes: enfocar mi carrera o estudios a la medicina no lo he pensado y no creo que vaya a ser así. De pronto he hecho cursos orientados a los primeros auxilios pero es más a fines personales y no laborales, es más por gusto.</p>			
		E-S5	<p>Laura: Contaduría no fue como estudio esto porque me gusta, no. Si he pensado estudiar algo relacionado como en la parte de la salud,</p>			

				no sé, enfermería, no tanto para ejercerlo sino como hobby, como para adquirir más conocimientos.	
			E-S4	<p>Alejandra: -estudiante de atención Pre hospitalaria- Eso lo decidí prácticamente un año antes de salir de estudiar, ya en décimo estaba como decidida a que era lo que quería estudiar, el por qué y pues en esas estoy. Si, digamos, ingrese con el miedo de, yo alcance a pensar si era FUN SAR que me está impulsando a estudiar esto, porque necesito saber más para FUN SAR o es porque en realidad quiero esto para mi vida. Si mi profesión, bueno un tecnólogo, pero en realidad uno apenas ingresa digamos como tal en primer semestre uno se da cuenta si sirvo para esto, si tengo la vocación y las habilidades. También las situaciones familiares, porque se me presentó una situación familiar que hizo que yo dijera juepucha yo necesito estudiar algo para que esto no vuelva a pasar. Fueron como las dos cosas que me ayudaron a estudiar atención pre hospitalaria y ahorita sigo con la misma idea en mente y estoy en cuarto semestre y pues en esas sigo.</p>	
			E-S8	<p>Monroy: Sí me ha pasado por la cabeza de hacer atención pre hospitalaria e incluso una vez me preguntaron qué porqué no había estudiado enfermería y que si quería estudiarla, pero en el momento no porque estaba enfocado en otras cosas, pero a futuro sí, o una especialización o un posgrado referente a un tema de salud, uno que me</p>	

					llama la atención fue maestría en gestión de riesgo.	
			E-S6		Beltran: No, también estudié una carrera a fin a la ingeniería de sistemas y no me interesa.	
			ES7		Pérez: No, yo ahorita estoy estudiando, pero licenciatura en idiomas, para ser docente, aunque incluso uno lo ve, uno a veces no encuentra como la relación de un docente con la parte de primeros auxilios, no he visto el seguir, hacer otra carrera especializarme en algo de salud, pero sí articular esas dos opciones por ejemplo en brigada, al estudiar docencia uno aprende de pedagogía y cómo puede articular eso a las enseñanzas que hacemos en las capacitaciones.	
			E-S6		Beltran: Si.	
Valores Implica actuar o expresarse en valores que se consideran importantes, como el humanitarismo o el altruismo, lo cual es una motivación fundamental del	Identidad social “El conocimiento que posee un individuo de que pertenece a determinados grupos sociales junto a la significación emocional y de valor que tiene para	VI-E	E-S1	¿Ha influido personalmente FUNSAR en su vida? Explique.	Jesenia V: Si, tanto emocional, física y mentalmente, porque mi casa es de problemas, entonces es como que pereza, qué hago. FUNSAR llegó como servicio social pero también para ocupar la mente, aparte de eso ayudó para tener más capacidades y mejorar otras, como la organización, disciplina, empatía, eso principalmente.	- Desarrollo de habilidades a partir de los valores que representa y promueve FUNSAR.
		E-S2	Chivatá: Si, yo en el colegio era el más callado y el más tímido y ahora ya me desenvuelvo muy fácil con la gente, no me da pena hablar, también yo era muy desorganizado en la parte de documentos y			

<p>voluntario. Esta dimensión está relacionada con la función expresiva de valores que postula Katz (1960), en tanto el voluntario no busca una recompensa externa, sino la expresión de su identidad</p> <p>Tomado de: Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020).</p> <p>“Oportunidades para expresar los valores propios asociados a preocupaciones altruistas y de servicio a los demás”</p> <p>Tomado de: (Clary et al.,1998).</p>	<p>él/ella dicha pertenencia” (Tajfel, 1981: 255)</p>			<p>archivos. FUNSAR me ayudó a reforzar y mejorar todo eso, igualmente ser más cumplido y responsable.</p>	
		E-S3	<p>Fuentes: Si, bastante, en el tema de disciplina por ejemplo, yo era una persona totalmente desorganizada, en el colegio en muchas ocasiones yo era muy desjuiciado, a través del tiempo que estuve en FUN SAR y las personas que conocí, mis superiores, me fueron influyendo en que mejorara mi disciplina, mis responsabilidades, todo esto lo abarqué en el estudio, me ayudó a mejorar en el ámbito académico y personalmente, llegar con un poco más de carácter a querer estudiar, aprender, mejorar y cumplir mis objetivos.</p>		
		E-S7	<p>Pérez: Pues el tema de tener conocimientos en salud en cualquier evento o circunstancia que uno pueda utilizarlos eso ayuda muchísimo, el tema de como lo que decía Jesenia la parte de la empatía también no, comprender y eso se ve mucho en Funsar , al estar rodeado de diferentes personas, diferentes personalidades le ayuda a uno a reflexionar y a primero pensar y después si actuar, y por ejemplo eso los he visto en la universidad.</p>		
		E-S4	<p>Alejandra: Se puede decir que mucho, tanto a nivel personal como social, a nivel personal me hizo cambiar la perspectiva de cómo ver las situaciones, FUNSAR me enseñó a ser recursiva, que cuando no tengo algo, si o si, se puede conseguir o se puede reemplazar por otra cosa que va hacer la misma función, lo</p>		

					<p> digo más por la salida, campamentos de entrenamiento, actividades de capacitación, lo digo más por ese lado, por donde tú lo veas hay una salida, y no quedarse como en el mismo sitio, no puedo, no puedo, sino que puedes avanzar.</p>	
			E-S5	<p>¿Sus creencias fueron importantes al momento de tomar la decisión de ingresar a la fundación?</p>	<p>Laura: En ese momento yo estaba como en 8vo en el colegio y mis compañeros fueron los que se motivaron para asistir y conocer.</p>	<p>- Ingreso al proceso por influencia social más que por valores.</p>
		E-S4	<p>Alejandra: Yo ya me encontraba prestando el servicio social y el último sábado antes de terminar, nos hicieron la invitación. Verlos con uniforme, con voz de mando y enseñanza en la fundación, hizo que me pareciera interesante el proceso. Y acá estoy.</p>			
		E-S1	<p>Jesenia V: Si, porque era un requisito de grado, para graduarme de 11 hice el servicio social en Funsar, muchos ingresan como voluntarios y otros en servicio social, la mayoría que ingresan por el servicio social no se queda, literalmente solo vienen, prestan su servicio social y se van, a mí me gustó quedarme más por el conocimiento.</p>			
		E-S2	<p>Chivatá: No, al comienzo ingresé por mis amigos, ingresamos juntos pero solo yo continúe con el proceso.</p>			
		E-S3	<p>Fuentes: Las razones por las que ingresé fue más por acompañar a mis compañeros, yo continúe en la fundación porque veía que la fundación me podía fortalecer personalmente</p>			

				<p>y laboralmente, es decir, con mis compañeros yo sentía que eran un sentido para poder pasar más tiempo con ellos, compartir y estar más tiempos juntos a parte del estudio, pero cuando fui conociendo la fundación me empezó a gustar la temática de los primeros auxilios, por lo cual yo decidí continuar mi proceso alegando toda la parte de mis compañeros porque ellos desertaron, pero igualmente me ha gustado mucho más por la disciplina y por lo que genera la fundación.</p>
			E-S6	<p>Beltran: Si, si, a mi familia le gusta ayudar a la comunidad y eso me lo inculcaron mis padres y esa es una de las razones por las que estoy aquí.</p>
			E-S8	<p>Monroy: de creencias la verdad no es tan arraigado, no es tan fuerte el proceso, los valores sí, es más hacia los valores de compromiso responsabilidad del proceso, es más como la tolerancia en el caso de identificar diferentes tipos de personalidades y que todos pueden decir lo misma información pero uno lo hace de manera distinta y se demora de acuerdo a su conocimiento digamos que ser tolerante y moldearse a diferentes personalidades o habilidades de conocimiento.</p>
			E-S7	<p>Pérez. Si, mira siempre desde muy pequeño he pensado en el altruismo, servir al otro, ayudar al otro por eso estoy estudiando docencia es también como ayudar a los estudiantes, a las nuevas generaciones que van a estar, entonces si eso influye mucho me</p>

					gusta esa parte de ayudar de colaborar y obviamente en Funsar uno lo ve y eso, obviamente el tema de salud nunca va a sobrar, el tener conocimientos en eso por eso quise seguir y permanecer.	
			E-S2	¿Las labores de la fundación coinciden con sus valores?	Chivatá: Si, mis valores siempre los he recalado, como es la responsabilidad, el respeto, el servir a otros, así que sí, va muy de acuerdo a los valores de FUNSAR.	
		E-S8	Monroy: Si, si y digamos que no es tanto que coincidan si no que se desarrolla uno mutuo al otro, entonces digamos que en ese caso los valores que tenga FUNSAR acorde a los valores que uno tenga como de resiliencia, responsabilidad y compromiso, digamos que esos se van asociando a la personalidad de uno y uno los va desarrollando acá internamente, y afuera ya es autónomo.			
		E-S7	Pérez: Altruismo y responsabilidad, no más bien el respeto porque de ahí salen los demás cuando hay respeto soy responsable con el otro, cuando hay respeto tengo disciplina dentro de la fundación.			
			E-S1	¿Ha evidenciado aspectos positivos o negativos en su vida diaria a partir de su experiencia en FUNSAR?	Jesenia V: Más que todo positivos porque como persona uno cambia muchas cosas, pero para bien, uno dice, no, yo estoy haciendo esto mal, entonces tengo que mejorar, más así.	<ul style="list-style-type: none"> - Desagrado hacia personas de mayor rango que minimizan a los demás por esto. - Aspectos negativos
			E-S6		Beltran: Aspectos negativos, pues eso es algo de cada persona, pero por ejemplo hay personas que ascienden a otro rango superior	

					<p>y ya se creen el duro y si he llegado a chocar con ellos.</p>	<p>en cuanto al tiempo invertido en otras actividades.</p>
		E-S8		<p>Monroy: Si, positivo ha sido más que negativo, negativo digamos que han sido más que todo cosas externas que han afectado dentro del proceso de Funsar digamos que no compartir digamos en ciertas actividades sea laboral o académico, pero en Funsar digamos que internamente han generado ese negativismo o ese punto negativo ha sido digamos el no poder compartir ciertas cosas por estar dentro FUNSAR pero pues eso es algo moldeable, el positivo, vivencias que han sido.</p>		
		E-S3	<p>¿Continúa en la institución por el servicio a los demás, más que por la ideología de FUNSAR?</p>	<p>Fuentes: Es por las dos razones, un compromiso que tengo con la fundación es mi responsabilidad y por mi lealtad como tal, ya que ellos me brindaron muchas oportunidades en momentos que yo necesitaba, y todas las herramientas que nos van dando, entonces es un tema de lealtad, por gustos, me llama la atención el tema de primeros auxilios, igualmente desde pequeño me ha gustado ayudar a las personas, de hecho mis espacios laborales siempre he querido que sea enfocado en ayudar a las personas, ya sea en primeros auxilios, siendo policía o ayudar en transporte.</p>		
		E-S2		<p>Chivatá: Por ambas, por el compromiso de con la fundación y así mismo por los procesos que llevo dentro de esta.</p>		

			E-S5		<p>Laura: Si, y más porque uno le gusta, digamos el sentir que yo quiero enseñar lo que yo aprendo a demás personas, no es más cómo el yo quiero estar acá, si no el enseñar el conocimiento a demás personas.</p>	
			E-S7		<p>Pérez: Los dos, primero apoyar y ayudar a las personas, eso es muy bueno, por eso sigo acá, desde las diferentes gestiones que hace Funsar desde el ese el cubrimiento de eventos y todo eso es servir al otro y también los valores, todo lo que uno aprende acá también lo ayuda a permanecer.</p>	
<p>Permanencia</p> <p>La permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar de caso en caso de acuerdo al objeto o sujeto al que se aplique. (Cecilia Bembibre, 2010).</p>	<p>Permanencia en el voluntariado</p> <p>La permanencia del voluntariado también está vinculada a la mejora continua de las prácticas de voluntariado, sus resultados y el beneficio conjunto de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado Tomado de: (García, 2012, p.</p>	PPV-E	E-S2	¿Qué te motivó a permanecer en la fundación durante la pandemia?	<p>Chivatá: Yo seguí por lo que me gusta mucho la fundación, para mí no es solamente un rango, es seguir ayudando, esto es como mi segunda familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad a la fundación. - Desmotivación frente a las capacitaciones virtualidad. - Poca participación.
			E-S3		<p>Fuentes: Es una pregunta que no me había hecho, realmente yo me vi muy afectado ya que era más un tema muy práctico, todo lo que expresamos y explicamos es un tema muy práctico y llevarlo a la virtualidad algo complejo, de hecho yo en muchas ocasiones ya que no veía participación, FUNSAR de cierta forma se desvió un poco y dejó de espacio a las demás personas que estábamos de jefatura en ese entonces, se realizan capacitaciones virtuales des motivantes porque no es algo que puedas expresarte muy bien, hay muchas distracciones y poca</p>	

	15).				participación que al momento de dictar una capacitación influyen negativamente. ¿Qué me impulsó a seguir? Yo creo que el espíritu de lealtad que tengo a la fundación y también que en la fundación yo tengo muchos objetivos, como el de ascender, cumplir con estos objetivos para mí es un fortalecimiento en mi vida personal y aprender más, eso es lo que me motivó a continuar.	
--	------	--	--	--	--	--

CAPÍTULO IV

4. Identificación de patrones culturales

Con el fin de analizar y comprender los datos recogidos en los anteriores capítulos resulta necesario contrastar los planteamientos teóricos y los relatos de los socorristas, como lo mencionan Bonilla y Rodríguez (2005) “El análisis cualitativo requiere que el investigador se sumerja en los datos agrupados en cada categoría y los lea repetidamente enfocándose en los objetivos y en las preguntas por responder” (p.268). Por lo tanto, en este apartado se encontrarán las taxonomías detalladas obtenidas de los datos recolectados y dispuestos en la matriz de categorización, el análisis deductivo donde se valida la teoría con base en los datos y por último el análisis inductivo o emergente, es decir aquello que se retoma de la voz de los actores y que no se contempló como tal en el marco teórico pero que aporta a los resultados.

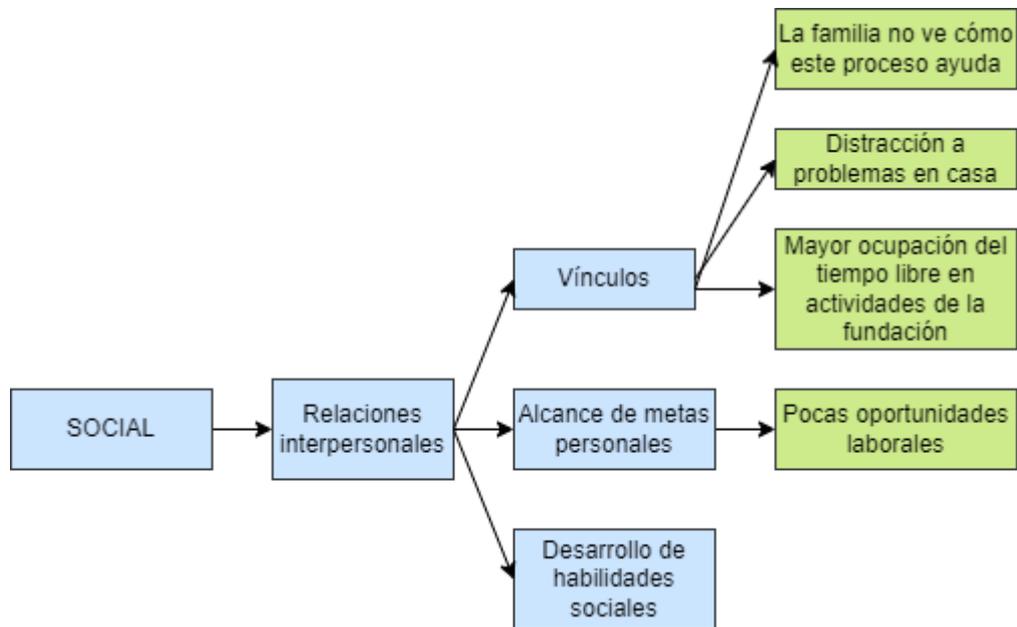
4.1. Análisis descriptivo e interpretación de los datos cualitativos

A partir de lo anterior se realizan cuatro taxonomías que responden a las categorías planteadas, recordando que la autora metodológica entiende estas como “clasificaciones más detalladas de la información contenida en las subcategorías. Sirven para visualizar los datos y para comenzar a detectar relaciones entre ellos”. (Bonilla & Rodríguez, 1997, pág. 142)

Se presentan las taxonomías de manera deductiva e inductiva siendo representadas por el color azul y verde respectivamente con el fin de tener mayor comprensión.

4.1.1. Social

Figura 5. Taxonomía de la categoría social



Fuente: Elaboración propia (2022)

Los factores de motivación social se evidencian en el discurso de los autores, y se reafirman con los aportes teóricos en la investigación, a partir de esto se retoma a Chiesa y Stover en 2020 los cuales hablan de este elemento social definiendo a las prácticas del voluntario así: “El voluntario participa de las actividades junto a otras personas con las cuales establece un vínculo y comparte el valor de la actividad realizada” (p.71), destacando que los socorristas voluntarios ven a la institución como un ambiente en el que se sienten a gusto y tienen sentimientos de pertenencia como se menciona en los siguientes relatos:

“Si, por la amistad, el compañerismo y el trabajo que hacemos acá” (Socorrista número 2 - S2).

“La verdad es como una hermandad, la verdad es que, si hay rivalidades, no son latentes en los procesos” (Socorrista número 8 - S8).

Es así como los socorristas voluntarios al desarrollar actividades en conjunto como dictar las clases, ir a salidas o campamentos y sienten afinidad con la institución y sus compañeros, estableciendo un vínculo o relación interpersonal ligada a sus actividades y aprendizajes, además de ver el valor de dichas prácticas. Estos sentimientos de cercanía están estrechamente relacionados con lo mencionado por Chiesa y Stover acerca de “Fortalecer relaciones sociales” ya que como vemos desde la voz de los actores estos se vincularon a la fundación en un ámbito social con “amigos” quienes influyeron en el ingreso a la institución, así lo hace saber Laura, una socorrista voluntaria con más de cuatro años en Funsar quien menciona:

“Los compañeros del salón que fueron y pasaron, no vamos todos, entonces uno se iba en grupito y después ya uno se iba quedando allá”.

Por otro lado, el pertenecer a la fundación y establecer estas relaciones resultan convirtiéndose de alguna manera en una herramienta para llegar a objetivos personales, por esto mismo cabe resaltar la siguiente descripción de las relaciones interpersonales de Monjas (1998) citado por Moyano (2014).

Son un aspecto básico de la vida y que funcionan como un medio para alcanzar objetivos; en este sentido, define una relación interpersonal como un encuentro permanente en el que se involucran habilidades sociales de cada actor que garantizan la formación y consolidación de la misma y en el que se comparten recursos que son de utilidad para alcanzar metas personales. (p. 6)

Para validar la definición antes mencionada se toma los siguientes relatos:

“El mío fue más para ingresar a la armada, o sea aprendí primeros auxilios y defensa personal; la milicia, para poder ingresar a la armada nacional; eso era lo que había ahí en su momento” (Socorrista número 8 - S8).

“Es más como motivación propia, mis amigos y compañeros ellos saben que estoy en la fundación, pero no es como venga haga esto, usted debería hacer esto o lo otro, yo me auto motivo para la fundación” (Socorrista número 4 - S4).

“A veces me preguntan cómo por qué sigue allí pero ya es algo más personal de continuar y estar en la fundación” (Socorrista número 7 - S7).

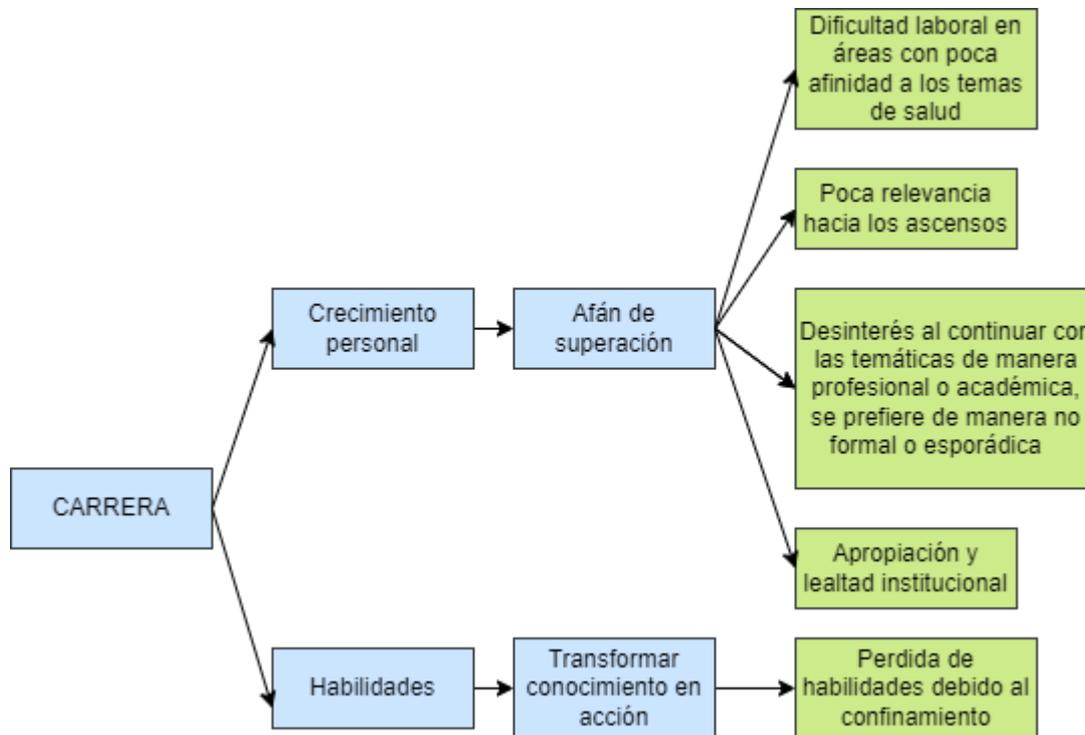
En esta misma línea se retoma nuevamente el apartado en donde se menciona el “encuentro permanente en el que se involucran habilidades sociales de cada actor” (Monjas, 1998, como se citó en Moyano, 2014.) el cual resulta a fin a la siguiente narración:

“Uno aprende de todas personas, hay que sacarle el lado positivo a cada persona, de las personas que me han instruido he sacado las cosas más importantes, su carácter, su forma de expresarse, de hablar, de caminar, de moverse, sus conocimientos y lo que me han replicado de los primeros auxilios, todo ha influido a lo largo de mi vida y lo he puesto en práctica en mi entorno personal, académico y laboral”. (Socorrista número 3 - S3)

En este sentido se ve la relevancia de este factor motivacional en el ingreso y permanencia de los socorristas voluntarios, ya que es bien sabido que el ser humano es un ser social, acostumbrado a la interacción con los demás, sin dejar de lado sus procesos personales y sus habilidades sociales.

4.1.2. Carrera

Figura 6. Taxonomía de la categoría carrera



Fuente: Elaboración propia (2022)

El análisis de la información obtenida de la categoría de carrera se hace a través de los elementos deductivos dados por la teoría y los elementos inductivos los cuales los dan los socorristas.

Las interpretaciones de las entrevistas reflejan que los socorristas ven a FUNSAR como una oportunidad de crecimiento personal y de obtención de habilidades, tal y como se contrasta en la teoría “incorporar o mantener nuevas habilidades que favorezcan su crecimiento, y avanzar profesionalmente” (Chiesa, V. S., & Stover, J. B, 2020, p.71).

Este crecimiento se observa en nuevas habilidades y el desarrollo personal, lo cual se ve reflejado en su vida profesional, según lo expresado por los socorristas:

“Si, gracias al conocimiento que he adquirido acá, estuve un tiempo trabajando como brigadista en toda la parte de salud en Corferias” (E-S5).

“Si claro, o sea, por ejemplo, poder colocar eso en las hojas de vida, pertenezco, sé, o tengo algún técnico o algún conocimiento en primeros auxilios obviamente abre un campo mayor, claro es una opción más que uno puede dar y que amplía el campo en el que uno se puede desarrollar, entonces si da buenas opciones laborales”. (E-S7)

“Si, yo soy enfermero y me salió la oportunidad de trabajar en esa área, con mis conocimientos me recibieron más rápido” (E-S2).

Así mismo, Chiavenato entiende las habilidades como “capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado” (Chiavenato, 2006, p. 21) comprendido en los socorristas de la siguiente manera:

“Dejar de ser menos penosa, ser más segura” (GF-S5).

“Yo entré bastante tímida a la fundación y ya ahora soy más sociable y más tratable” (GF-S4).

“La organización, centrarse en los procesos y llegar y decir cosas titubeando, si no, en llegar y decir con seguridad al momento de hablar de la fundación” (GF-S8).

“Yo creo que el voluntariado nos ayuda a fortalecer nuestro carácter, a modo que nosotros brindamos una capacitación y eso ayuda a perder los nervios, hablar un poco mejor, expresarnos de manera formal” (E-S3).

En los apartados anteriores se evidencia que la categoría de carrera está presente en los socorristas en cuanto los motiva a crecer y desarrollar habilidades que les fortalecen en sus funciones de voluntariado y vida personal.

Además, se observa el crecimiento personal desde las actividades internas de FUNSAR como son los rangos, Goleman (2006) brinda una definición de crecimiento personal donde lo

percibe como “el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad” (p.128).

“Yo veo un rango como un objetivo, cada persona independientemente de su rango ha tenido un proceso, un proceso que es muy importante, una persona que es mayor que yo significa que tiene mayores conocimientos, más experiencia en el campo de los primeros auxilios, y eso abarca que en cierta manera yo le tenga respeto y que yo quiera ser como son ellos, entonces es un incentivo a que yo mejore”. (E-S3)

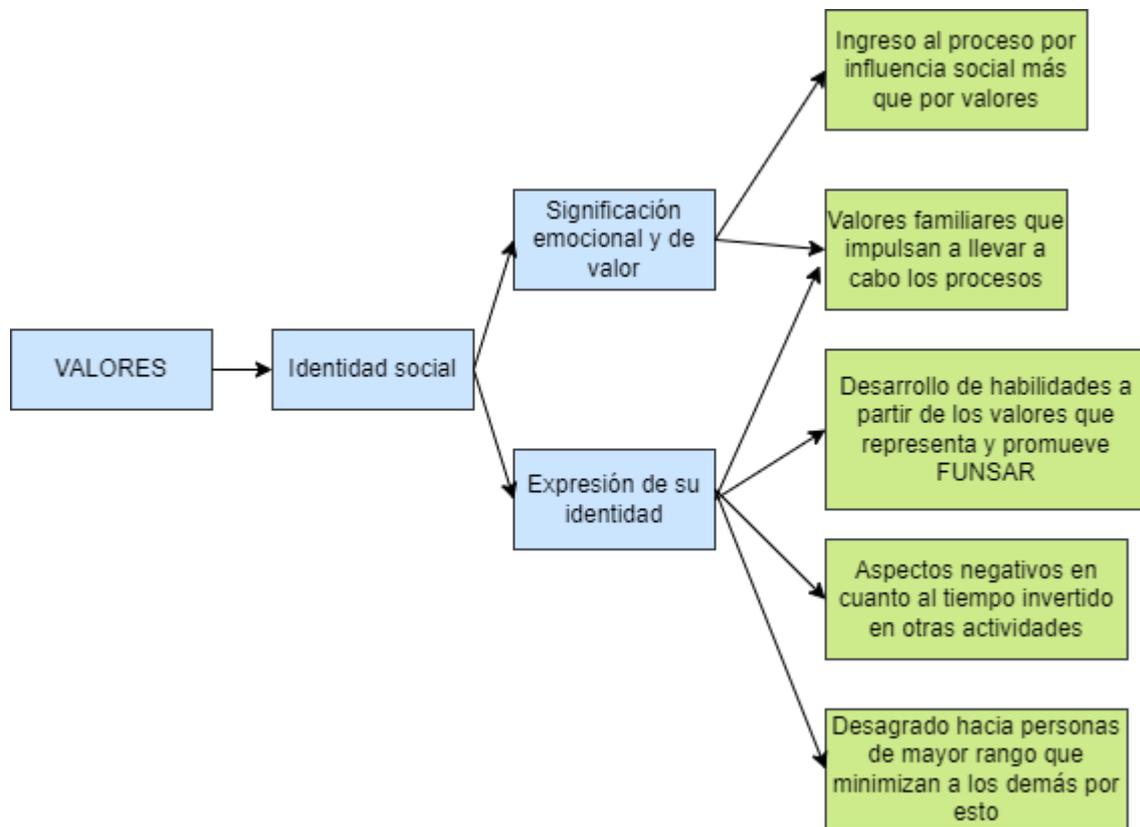
“Sí, claro. Lo importante es el aprendizaje en el conocimiento que tenemos, pero indirectamente va el ascenso, no voy a comparar un brigadier con un brigadista, porque sé que para llegar allá debo tener ciertos conocimientos, ciertos procesos que un brigadista no ha tenido porque hasta ahora está iniciando”. (E-S5)

“Los ascensos en un concepto macro son importantes, Si, por que son el resultado que uno ve al finalizar un proceso de capacitación o el proceso formativo que uno lleva” (E-S8).

Finalmente se puede interpretar que los voluntarios ven a FUNSAR como una oportunidad de crecimiento personal y desarrollo de habilidades, estas últimas desde las habilidades sociales, igualmente se evidencia que subir de rango los motiva por el proceso de aprendizaje y conocimientos que se adquieren.

4.1.3. Valores

Figura 7. Taxonomía de la categoría valores



Fuente: Elaboración propia (2022)

Frente a los valores que motivan la permanencia en los socorristas, Dávila (2002) define los valores como “una de las funciones que ofrecen la oportunidad de expresar valores relacionados con el interés humanitario hacia otros”. Lo cual permite complementar la definición dada por Clary et al (1998) quienes lo expresan como la “oportunidad de expresar valores propios asociados a preocupaciones altruistas y de servicio a los demás” (s.p). De esta manera podemos indicar que los valores son intereses relacionados con el servicio altruista. Dichos valores están relacionados con los valores personales, tal como lo indica la teoría anterior, los cuales motivan su permanencia en FUNSAR, tal como lo expresan los socorristas:

“De mi parte, la parte del compromiso, de ayudar, de servir, de responsabilidad” (G.F-S).

“Empatía y Respeto” (G.F- S).

Así mismo, los valores se afilian con el fortalecimiento de su identidad social la cual es definida como “El conocimiento que posee un individuo de pertenecer a determinados grupos sociales, junto al significado emocional y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia” (Tajfel, 1981, p.255). Por lo tanto, es importante indicar que el ser parte de FUNSAR ha influenciado en los socorristas su fortalecimiento de identidad social, ya sea de manera directa o indirecta, tal como lo indicaron Chivatá y Fuentes durante la entrevista.

“Yo en el colegio era más callado y desorganizado(...) FUNSAR me ayudó a reforzar y mejorar todo eso” (E-S2).

“En temas de disciplina, bastante (...) me ayudó a mejorar en el ámbito académico y personal” (E-S3).

Es importante resaltar que FUNSAR no solamente fortalece su identidad social por intereses propios por parte de los socorristas sino también a raíz de ser este una ventana de escape ante situaciones familiares complejas, tal como lo expresó Jesenia en la entrevista.

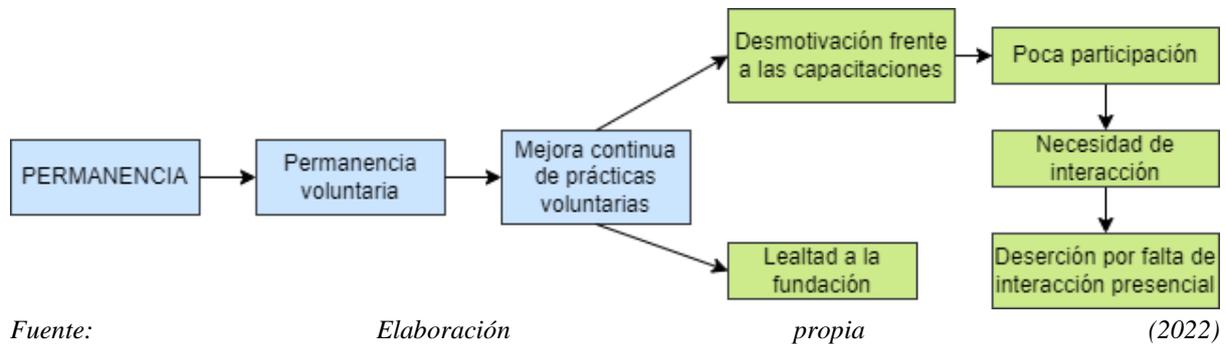
“Tanto emocional, física y mentalmente, porque mi casa es de problemas, entonces es como que pereza, qué hago. FUNSAR llegó como servicio social pero también para ocupar la mente(...)” (E-S1).

Por último, las diferentes actividades dentro de la fundación han fortalecido sus valores, lo que ha permitido consolidar su permanencia en la misma.

“Yo continúo en la fundación porque veía que la fundación me podía fortalecer personalmente y laboralmente “(E-S3).

4.1.4. Permanencia

Figura 8. Taxonomía de la categoría permanencia



La permanencia como categoría resulta pertinente para efectos de esta investigación ya que es uno de los ambientes más afectados de la fundación de búsqueda y rescate a partir de la pandemia por Covid 19 remitiendo a la base de datos del año 2021 proporcionada por la fundación, en la cual, según la base de datos, el 18,4% de los socorristas desertaron de los procesos. Por esto se retoman las voces de los actores contrastados con la teoría, con el fin de conocer un panorama más amplio de la permanencia. De ahí la importancia de entender este concepto de la siguiente manera “La permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar de caso en caso de acuerdo al objeto o sujeto al que se aplique” (Bembibre, 2010).

Se reconocen los siguientes sentires de los autores acerca de su permanencia:

“Yo seguí por lo que me gusta mucho la fundación, para mí no es solamente un rango, es seguir ayudando, esto es como mi segunda familia” (E-S2).

“¿Qué me impulsó a seguir? Yo creo que el espíritu de lealtad que tengo a la fundación y también que en la fundación yo tengo muchos objetivos, como el de ascender, cumplir con estos objetivos para mí es un fortalecimiento en mi vida personal y aprender más, eso es lo que me motivó a continuar”. (E-S3)

“Otra cosa que motiva mucho es el tema del voluntariado, ahora que se ha retomado el voluntariado todo el mundo es, hay como hago para la carta de reintegro, quiero reintegrarme, quiero retomar el proceso y cosas así” (GF-S4).

“Y ya el continuar fue más como el proceso que llevaba uno internamente. Saber la organización, el control, tener un mando. Era más eso, como articulado al sueño que uno tenía en su momento. Pero no fue nada más. Como social no, fue más como una determinación que tenía”. (GF-S8)

A partir de estas narraciones se entiende según García (2012) “La permanencia del voluntariado también está vinculada a la mejora continua de las prácticas de voluntariado, sus resultados y el beneficio conjunto de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado” (p.15). Se observa el deseo de mejora en estos procesos y un interés por las prácticas realizadas de manera presencial donde los beneficios pueden ser individuales o grupales.

Para finalizar, se evidencian los resultados a partir de la teoría del interaccionismo simbólico en la cual la significación e interpretación de las interacciones y relaciones sociales juegan un papel importante en el actuar y sentir de los individuos, como lo menciona Mella (1998) “El contenido del significado no es más que la reacción de los actores ante la acción en cuestión” (p.24).

Esto lo podemos ver reflejado en cada uno de los ejes (carrera, social y valores), desde el ámbito social se le da a dicha interacción una significación de amistad y compañerismo lo cual de la misma manera provoca un sentido de pertenencia, así mismo, la experiencia en campamentos, salidas y en la relación directa con otras personas poniendo en práctica saberes y destrezas genera en los socorristas un sentimiento de desarrolló personal.

Desde el ámbito de carrera lo podemos ver en la significación que los socorristas ven en su carrera y en cómo desde sus habilidades pueden aportar a la fundación, así mismo, en la importancia que le otorgan o no a los rangos y su interés por subir en la jerarquía.

Desde el ámbito de valores, los valores familiares tienen un gran significado con relación a su actuar diario con el entorno, así como estos se relacionan o coinciden con los adquiridos en FUN SAR.

Por otra parte, la significación de la motivación en cuanto a la permanencia se ve reflejada en la lealtad y compromiso que los socorristas voluntarios expresan y demuestran con la fundación.

4.2. Conceptualización Inductiva

En este apartado se aborda una descripción y análisis detallado de aspectos que no se contemplan en el marco teórico o en la teoría retomada, dichos aspectos son emergentes y se retoman a partir de las voces de los actores ya sea en las entrevistas o en el grupo focal, tal como lo mencionan las autoras Elssy Bonilla y Penélope Rodríguez “Las características esenciales de los fenómenos involucrados en un sistema social y cultural particular no pueden ser identificadas mediante un proceso deductivo (...), ni tampoco por medio de la inducción enumerativa” (Bonilla y Rodríguez, 2005, p.144).

Se presenta el análisis inductivo separado en los aspectos social, carrera, valores y permanencia, los cuales se habían retomado anteriormente y se evidencian en las taxonomías, desde los cuales se trabaja como objetivos específicos de esta investigación.

4.2.1. Social

Dentro del factor motivacional se encuentra específicamente la categoría de relaciones sociales, dentro de esta, se reflexiona acerca de los vínculos que se mencionan específicamente en la teoría, como es el modelo de Pancer y Pratt, donde se destaca a la familia como factor de mantenimiento y apoyo para la permanencia de los voluntarios, sin embargo, de manera inductiva se halla a la **familia como un peldaño al abandono y deserción**, como lo relatan los socorristas.

“Creo que la familia es la que menos nos apoya, a todos. Pues es más como no vayan allá, y uno va más allá” (GF-S5).

“Por mi lado, a mí siempre me decían como usted no va volver a FUNSAR; pero pues aquí estoy “(GF-S4).

“Por parte de mi familia como no ven que me pueda ayudar en un ambiente laboral a la carrera a fin, dicen que no continúe” (E- S6).

“Mi familia, más que todo mi papá, él, en un principio le gustaba y me decía que era bueno por los ascensos, pero después decía que eso no me genera ni me ayudaba” (E-S1).

De esta manera, a partir de estos relatos se observa un factor a fortalecer, en cuanto a las relaciones sociales y vínculos familiares, ya que a pesar de que es bueno que los socorristas voluntarios sean partícipes en estos procesos, se da una **mayor ocupación del tiempo libre en la fundación**, descuidando otros aspectos.

“Si, por ejemplo, hoy, muchos están en actividades familiares y nosotros estamos aquí” (GF-S5).

“Por ejemplo, nosotros decíamos, cuántas personas o jóvenes como ustedes un lunes festivo han dado su tiempo para venir a una reunión para hacer un proceso institucional” (GF-S8).

“Inclusive hay líderes que dan lo mejor en FUNSAR, pero en la parte académica no rinden igual” (GF-S8).

Sin embargo, esto se debe en algunos casos a la fluctuación de las relaciones familiares, por lo que el pertenecer a la fundación da un sentimiento de estabilidad, pues FUNSAR representa un escape a las problemáticas del hogar.

“Hay otros que dedican más tiempo en FUNSAR porque presentan problemas familiares en casa, y es FUNSAR un escape a su situación” (GF-S5).

“Si, tanto emocional, física y mentalmente, porque mi casa es de problemas, entonces es como que pereza, qué hago. FUNSAR llegó como servicio social pero también para ocupar la mente” (E-S1)

Por otro lado, la teoría menciona un poco acerca de alcanzar metas personales, pues dicho factor social puede ser el medio para conseguirlas, no obstante, en estas categorías inductivas o emergentes se identifican narraciones que no consideran que estas metas se puedan llegar a conseguir a través de la institución.

“No, yo digo que el hecho de tener compañeros en FUNSAR no ha influenciado tener oportunidades en otro lado” (GF-S4).

“Digamos que en gran escala no, no han sido ese peldaño para llegar a otro nivel, pero sí han generado como esa pauta o esos pasos pequeños” (E-S8).

Teniendo estas categorías emergentes en cuenta, se logran comprender cómo los factores sociales impactan en su permanencia, la familia incluso siendo un eje principal de la sociedad y un peldaño de las relaciones sociales en el individuo, no les otorgan validez o relevancia a los procesos desarrollados en FUNSAR, por ello, es importante que se fortalezcan estos aspectos con estrategias en las cuales se haga partícipe a la familia, a sí mismo, los socorristas también encuentran en la fundación un sentimiento de seguridad o un escape a situaciones negativas, por esta razón, es imperativo encontrar un balance de los procesos familiares e institucionales donde ninguno se vea afectado. Desde el trabajo social se puede observar la necesidad de promover relaciones familiares sanas, esto porque la familia afecta directamente al individuo y los procesos que lleva en otros entornos.

4.2.2. Carrera

A continuación, se aborda el análisis inductivo de la categoría carrera, donde se puede observar la apropiación institucional mediante los procesos que llevan en la fundación, lo que motiva al socorrista, donde no es tan importante el ascenso sino el apropiamiento de estos procesos:

“Uno aprende todos los días, en el proceso uno siempre dice que es importante el sentido de ese rango, no solamente el ascenso sino el apropiamiento del proceso que se lleva paso a paso” (GF-S8).

Sin embargo, esto se vio perjudicado por el confinamiento, ya que se evidenció afectaciones en habilidades que habían desarrollado anteriormente, como se ha expresado anteriormente, FUNSAR desarrolló habilidades como la creatividad, comunicación, hablar en público, escucha, asertividad y resolución de conflictos, pero esto fue interrumpido por la falta de interacción de manera presencial tal y como lo manifiestan los socorristas:

“A mí me pasó algo muy curioso, y fue que cuando iba a dar una clase en el computador, me dio pánico escénico y me puse a llorar, no pude dar la clase. No sé qué pasó porque se supone que por una pantalla es más fácil, pero los nervios me ganaron”. (GF-S5)

Con respecto a la pregunta: ¿Cómo se siente respecto a los ascensos? ¿Son importantes para usted? El rango es entendido por los socorristas como una manera de adquirir conocimientos, y aprender cosas nuevas, así como nuevas responsabilidades dentro de la brigada. Para los socorristas, el subir de rango o identificarse con este no importa en sí, lo cual se ve identificado en los siguientes fragmentos:

“(…) de nada sirve tener un rango si no vas a impartir el conocimiento” (E-S4).

“No, no me importa, aunque a veces es necesario para la dirección administrativa de la fundación, pero para mí un brigadista puede tener el mismo conocimiento que un brigadier, el rango es algo que nos va a identificar, pero no algo que nos va a hacer mejor persona”. (E-S1)

“No, la verdad durante los procesos que yo he manejado siempre he recalcado que los rangos no me interesan, lo que es importante son los conocimientos, que quede ese granito que yo comparto de aprendizaje con los demás” (E-S2).

“Como tal yo veo que el rango, aunque no es importante, lo importante es el conocimiento, lo veo como un incentivo a seguir mejorando” (E-S3).

“Pues, sí y no, Digamos sí es importante porque no puedes llegar a cierto punto y estancarte, pero más que eso lo que importa es los conocimientos que tengas” (E-S6).

“En mi punto de vista, importa más el aprendizaje que el ascenso. Porque de nada sirve ser auxiliar si no sabes nada. Sí, porque eso se representa por medio del saber enseñar” (GF-S4).

En relación con la pregunta: ¿Ha pensado en seguir sus estudios con algo relacionado a lo que ve en la fundación? Se refleja la intención de los voluntarios en ejercer lo aprendido en la fundación como hobby y no como algo profesional, pues los temas relacionados con FUNSAR lo ven más como intereses personales.

“Mi carrera es diferente, opuesto, yo estudié criminalística, me quiero especializar en eso, de pronto a futuro un curso de atención pre hospitalaria pero no para ejercer” (E-S1).

“Enfocar mi carrera o estudios a la medicina no lo he pensado y no creo que vaya a ser así. De pronto he hecho cursos orientados a los primeros auxilios, pero es más a fines personales y no laborales, es más por gusto”. (E-S3)

“Contaduría no fue como estudio esto porque me gusta, no. Sí he pensado estudiar algo relacionado como en la parte de la salud, no sé, enfermería, no tanto para ejercerlo sino como hobby, como para adquirir más conocimientos” (E-S5).

“No, también estudié una carrera a fin a la ingeniería de sistemas y no me interesa” (E-S6).

A su vez, para algunos socorristas, estudiar una carrera diferente a la medicina que es la línea de lo que se aprende en FUNSAR, es una oportunidad para integrar ambos conocimientos en las prácticas de la fundación.

“Un ingeniero de sistemas no es solo de computacionales, sino también computaciones, es estudiar, identificar y resolver el sistema, cualquier sistema. Crea un sistema para que la brigada funcione 4 meses. Un sistema resistente a las brigadas, el cual se adapta a todo tipo de situaciones. Empezar a crear una página, contestar correos, etc. -Ahí veo aplicado mi profesión como ingeniero-”. (GF-S8)

“No, yo ahorita estoy estudiando, pero licenciatura en idiomas, para ser docente, aunque incluso uno lo ve, uno a veces no encuentra como la relación de un docente con la parte de primeros auxilios, no he visto el seguir, hacer otra carrera especializarme en algo de salud, pero sí articular esas dos opciones por ejemplo en brigada, al estudiar docencia uno aprende de pedagogía y cómo puede articular eso a las enseñanzas que hacemos en las capacitaciones”. (E-S7)

Al analizar lo suministrado por los socorristas se puede interpretar que el confinamiento representó un problema ya que significó perder habilidades que necesitaban para dar las clases, así mismo, que el apropiamiento institucional es parte fundamental de los aprendizajes que obtienen.

Por otro lado, expresan que los ascensos son una manera de identificarse y puede motivar a alcanzar cierto estatus, pues se convierte en un objetivo, sin embargo, recalcan que es más importante los conocimientos que pueden adquirir en el proceso que llegar a dicho rango.

Finalmente, no se observa el interés de seguir por la misma línea de aprendizaje que da FUN SAR como algo profesional sino más como un gusto personal. Pues según los gestores entrevistados, si no se estudia algo relacionado con salud o del mismo campo, FUN SAR a futuro no ofrece muchas oportunidades laborales.

4.2.3. Valores

Siguiendo con la categoría de valores, esta se encuentra relacionada a lo inductivo con aspectos como **valores familiares, desarrollo de habilidades, influencia**, entre otros.

En términos de valores familiares, estos son considerados un impulso para llevar a cabo los procesos de FUNSAR. Siendo estos un factor importante que no se encuentra en la teoría dada anteriormente en la categoría deductiva por Clary et al (1998).

"En mi caso, diría que el valor del servicio, mi mamá ha sido muy servicial" (G.F- S2).

Así mismo, los valores que representa y promueve FUNSAR, han influenciado personalmente en el desarrollo de habilidades ya sea de manera directa o indirecta, los cuales se han visto reflejados en las diferentes actividades de los socorristas.

-FUNSAR- "ayudó a tener más capacidades y mejorar otras, como la organización, disciplina, empatía, eso principalmente" (E -S1).

"FUNSAR me ayudó a reforzar y mejorar todo eso, igualmente ser más cumplido y responsable" (E -S2).

"A través del tiempo que estuve en FUNSAR y las personas(...) mis superiores, me fueron influyendo en que mejorara mi disciplina, mis responsabilidades" (E-S3).

"FUNSAR me ayudó a ser recursiva" (E- S4).

Del mismo modo, continuando con la línea de influencia y desarrollo personal, las creencias como motivación al ingresar a la fundación, dieron como resultado en la categoría inductiva que su ingreso se había dado más por razones sociales que por valores o creencias, ya que la mayoría expresa que se presentaron como voluntarios en FUNSAR debido que tenían que prestar servicio social y era una manera de poder pasar más tiempo con los amigos, tal y como lo manifiestan:

"Mis compañeros fueron los que se motivaron para asistir y conocer" (E-S5).

“Al comienzo ingresé por mis amigos” (E- S2).

“Las razones por las que ingresé fue más por acompañar a mis compañeros. (...) yo sentía que eran un sentido para poder pasar más tiempo con ellos” (E- S3).

Por último, la experiencia en FUN SAR ha generado aspectos positivos y negativos en la vida diaria de los socorristas como se puede observar en los siguientes fragmentos.

“Hay personas que ascienden a otro rango superior y ya se creen el duro y si he llegado a chocar con ellos” (E-S6).

Así como un contraste negativo al tiempo que le dedican a la realización de actividades relacionadas con la fundación en comparación con actividades externas.

“El no poder compartir ciertas cosas por estar dentro FUN SAR” (E-S8).

Analizando lo anterior, se puede reflejar que los valores si son un factor importante al querer ser parte de la fundación sin embargo estos no solo están influenciados por el ámbito personal, sino también familiar y social. Teniendo en cuenta las voces de los socorristas voluntarios se observa la importancia de los valores en la permanencia y no al momento de ingresar y hacer parte de la fundación.

Así mismo se puede observar que durante el proceso en FUN SAR los socorristas desarrollan valores como la responsabilidad, disciplina y compromiso, los cuales se pusieron a prueba con la situación sanitaria presentada en el año 2020, y desde lo cual los socorristas manifestaron que este fue el punto en que se dieron cuenta quién tenía dicho compromiso con la institución.

Resulta pertinente mencionar la influencia de los valores familiares en la permanencia y cómo estos coinciden con los valores institucionales, incluso si la familia no brinda el apoyo para estar en la fundación dichos valores inculcados permanecen.

4.2.4. Permanencia

Desde la categoría de permanencia se encuentran aspectos acerca de cómo afectó a los socorristas la virtualidad, que conllevó a la deserción, ya que fue un proceso que se llevó a cabo durante todo el año 2020 debido a las restricciones por la pandemia Covid 19. En la categoría permanencia del voluntariado se encuentran categorías inductivas en relación con la **desmotivación, la poca participación y por ende la deserción.**

“Yo me vi muy afectado ya que era más un tema muy práctico, todo lo que expresamos y explicamos es un tema muy práctico y llevarlo a la virtualidad algo complejo, de hecho yo en muchas ocasiones ya que no veía participación, FUNSAR de cierta forma se desvió un poco y dejó de espacio a las demás personas que estábamos de jefatura en ese entonces, se realizan capacitaciones virtuales des motivantes porque no es algo que puedas expresarte muy bien, hay muchas distracciones y poca participación que al momento de dictar una capacitación influyen negativamente”. (E-S3)

“Llega el Covid 19, el margen de jefatura llegaba a 100 personas más o menos. y retomando llegaban 50, 60 y es ahí donde se ve la apropiación institucional” (GF-8).

En esa misma línea se encuentran algunas otras categorías inductivas como la virtualidad y la falta de comunicación.

“Cada 8 días saliendo estando en brigada y de un momento a otro pasar de computador a computador, eso demostró realmente los que querían estar” (GF-S5).

“El hecho de habernos alejado cierto tiempo, porque al principio de cuarentena, se pierde la comunicación entre nosotros, no había ni un hola por los grupos, no había esos encuentros de pandemia porque estos se empezaron a realizar a lo último”. (GF-S7)

A partir de estas narraciones se observa como la pandemia afectó a la fundación y a los socorristas voluntarios de manera individual y grupal, por ello es imperativo recalcar la

presencialidad como un factor necesario en esta población y su interacción con los demás.

En cuanto a la permanencia se recalca en las voces de los actores que la lealtad a la fundación fue un eje principal en su permanencia, pues a pesar de que sus habilidades sociales y destrezas físicas y mentales se hayan visto afectados en la pandemia estos decidieron continuar, incluso viendo un lado positivo a las herramientas que les dejó la virtualidad.

4.3. Discusión final

“Los voluntarios no necesariamente tienen el tiempo; solo tienen corazón”.

Elizabeth Andrew

Para iniciar esta reflexión se resalta la importancia de fundaciones como FUNSAR quienes se interesan por desarrollar iniciativas sociales y de protección en diversos temas; en este caso, la fundación según la misión plasmada en su página web, tiene como objetivo “ La gestión integral del riesgo y cambio climático para la sociedad por medio de la identificación, reducción, atención, rehabilitación a emergencias y desastres, a través de la participación activa de sus voluntarios generando una cultura de prevención y resiliencia” (Fundación de Búsqueda y Rescate FUNSAR, 2022, página web).

La permanencia de los voluntarios que pertenecen a estas organizaciones resulta relevante para elevar su alcance y estatus, por esto, es imperativo conocer las motivaciones y de esta manera fortalecer la permanencia y procurar la menor deserción, pero, ¿Cuáles son los aportes del Trabajo Social en los factores motivacionales?, para ello es importante en primer lugar conocer qué es el trabajo social, según el código de ética de los trabajadores sociales en Colombia (2019)

El Trabajo Social se concibe como una profesión-disciplina constitutiva de las ciencias sociales, que se desarrolla en el ámbito de las interacciones entre los sujetos,

las instituciones, las organizaciones sociales y el Estado, de manera dialógica y crítica. Comporta referentes de intervención que se constituyen en el eje que estructura el ejercicio profesional, confiriéndole un sentido social y político para potenciar procesos de transformación social. (p.19)

Es así que desde Trabajo Social busca transformar los procesos para así poder incidir en su permanencia, tal como se ha descrito anteriormente, los socorristas voluntarios expresan en cuanto a experiencias negativas y relaciones sociales la abstinencia de la familia a las actividades desarrolladas en FUN SAR e insisten en desertar de la fundación, sin embargo los socorristas también manifiestan el compromiso y lealtad, además del desarrollo de habilidades que esta les brinda, por ello desde el Trabajo Social se puede orientar y acompañar estos procesos en busca de que los socorristas logren un balance en las interacciones tal como lo menciona Guerrini.

En el campo del Trabajo Social, el propósito básico de la intervención profesional es mejorar el funcionamiento objetivo y subjetivo entre el individuo y su ambiente, es decir, el funcionamiento físico y social más visible y los sentimientos o estados afectivos. Por lo tanto, el Trabajador Social no pretende controlar al individuo sino entenderlo en toda su complejidad según interactúa con su ambiente. (Guerrini, 2010)

Es por eso que desde el Trabajo Social se crea la propuesta titulada: Alternativa para la permanencia en FUN SAR, que busca que el socorrista se sienta a gusto desde los factores motivacionales encontrados en la investigación (Social, Carrera y Valores), ya que, si bien en algunos se ve más reflejada la necesidad de ser fortalecidos, estos factores en conjunto beneficiarán a la institución y a los socorristas voluntarios en la permanencia.

4.4 Propuesta desde Trabajo social: Alternativa para la permanencia en FUN SAR

En este apartado se encuentra la propuesta realizada desde Trabajo Social, teniendo en cuenta los resultados arrojados a partir de las voces de los actores en la observación, entrevistas y grupo focal, en concordancia con la teoría del interaccionismo simbólico, donde se observa la significación que los voluntarios dan al entorno y a las relaciones interpersonales, es por esto que se trabajará a partir de dichos sentires. Por esto las actividades van dirigidas a la motivación personal, profesional y el entorno familiar desde la participación activa de los actores.

Teniendo en cuenta que el trabajo social orienta acciones hacia el ámbito sociocultural de los individuos y sus necesidades, se toma el concepto de animación sociocultural de la UNESCO (1982), “el conjunto de prácticas sociales que tienen como finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en la que están integrados”. Por ello, esta propuesta se orienta desde los tres ejes (social, valores y carrera) en un ámbito sociocultural con el fin de abordar problemáticas en relación a la permanencia haciendo uso de las motivaciones como estrategia de intervención.

A partir de ello se plantea desarrollar un plan de trabajo el cual aborde los temas a tratar de manera didáctica y entendible para todos los socorristas voluntarios en la fundación, con el ideal de que esta se lleve a cabo de manera presencial.

4.4.1 Objetivo

Fortalecer las motivaciones de los socorristas voluntarios en los factores motivacionales social, carrera y valores asegurando la permanencia de los socorristas a partir de un plan de trabajo.

4.4.2 Estructura

Para la presente propuesta se plantea aplicar diversas estrategias que fortalezcan los

factores sociales, de carrera y valores según las necesidades y categorías emergentes que surgen en la investigación titulada *Factores motivacionales que determinan la permanencia de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR*. Este plan de trabajo estará dividido en tres partes, en las cuales habrá actividades que respondan al fortalecimiento de cada factor motivacional.

Valores: Surge a partir de los resultados de la investigación en donde se observa que los socorristas voluntarios se identifican con los valores de la fundación y fortalecen los valores aprendidos en casa mediante las prácticas en esta, además de sentir especialmente lealtad y compromiso hacia la misma, sin embargo, se resaltan algunas experiencias negativas desde las cuales se quiere fortalecer los valores en sí mismos y el propósito de cada socorrista.

Social: Esta actividad surge a raíz de los resultados obtenidos por medio de la interacción con los socorristas, la cual arroja que el poco tiempo compartido en familia ha generado un poco de rechazo frente a las actividades realizadas en FUNSAR. Del mismo modo desde la parte social surge la necesidad de crear actividades que permitan trabajar los posibles roces que pueden presentar entre algunos voluntarios debido al rango.

Carrera -Surge de acuerdo con los resultados obtenidos, donde se evidencia de manera inductiva la pérdida de habilidades de los socorristas voluntarios y la poca afinidad de FUNSAR con sus carreras profesionales.

Tiempo estimado de implementación: Julio a noviembre del año 2022

Indicadores de logro de la propuesta:

- Evidencia de la permanencia, contrastada con las bases de datos en años anteriores.
- Para evidenciar el fortalecimiento de la motivación de los socorristas voluntarios se realizará la aplicación de instrumentos utilizados en la recogida de datos de la investigación, la recolección de testimonios y sentires y una evaluación final por parte

de los socorristas hacia el proceso llevado a cabo.

4.4.3 Actividades propuestas

4.4.3.1 Módulo de la categoría valores

Objetivo del módulo: Fortalecer los valores propios y el propósito de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR, procurando la permanencia de los estos, a partir de sus valores y trabajando a través de diversas actividades.

Eje de acción 1: Fortalecer valores como: el trabajo en equipo, el respeto y el trabajo del otro, observando valores propios y grupales, reconociendo como los socorristas voluntarios se proyectan ante los demás, a partir de talleres que generen reflexión y debate crítico.

Indicadores de logro:

- Ingreso a los talleres (asistencia).
- Reconoce sus valores personales y grupales a través de escritos reflexivos provenientes de los debates.
- Expresión verbal de sentires en cuanto a la convivencia y proyección ante los demás.

4.4.3.2 Módulo de categoría social

Objetivo: Fortalecer las relaciones sociales y familiares de los socorristas voluntarios pertenecientes a FUN SAR, promoviendo su permanencia en la institución a través de actividades de interacción familiar y social.

Eje de acción 1: Construir espacios de participación entre los socorristas y sus familias, resignificando la importancia de la labor y prácticas desarrolladas en la fundación, a través de capacitaciones bimodales (virtuales o presenciales).

Indicadores de logro:

- Identificación por parte de la familia de la importancia de la labor y manifestación de apoyo a través de la asistencia a las capacitaciones y manifestación de sentires por medio de una evaluación, de igual manera se establecen acuerdos escritos de los

socorristas y su familia en cuanto a la ocupación del tiempo.

Eje de acción 2: Reforzar los vínculos sociales de los socorristas voluntarios por medio de estrategias de integración y reflexión grupal en los espacios de brigadas.

Indicadores de logro:

- Expresión de sentires de los socorristas en cuanto a la mejora y refuerzo de vínculos con sus compañeros a través de una evaluación final.

Eje de acción 3: Establecer redes con comunidades a partir de la realización de capacitaciones, para que así los socorristas voluntarios comprendan el impacto de su labor en la población.

Indicadores de logro:

- **Alcance:** Asistencia a las capacitaciones y expresión de sentires de los socorristas y la comunidad reconociendo el valor de los procesos realizados, por otro lado, manifestación de la comunidad para continuar con estos procesos.
- Réplica por parte de la comunidad de las acciones sobre las cuales se capacitó aplicándolas en su territorio y contexto.

4.4.3.3 Módulo de la categoría carrera

Objetivo: Fortalecer las habilidades y redes de apoyo de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR a través de dinámicas participativas y de aprendizaje que aporten a sus metas profesionales e institucionales.

Eje de acción 1: Identificar el proceso vivenciado en FUNSAR a través de relatos que manifiestan los diferentes logros y metas durante el proceso en la fundación, reconociendo y resignificando la importancia de sus profesiones por medio de una matriz de perfil profesional.

Indicador de logro:

- Recolección de relatos
- Análisis de la matriz profesional reconociendo las habilidades y posibles aportes a

FUNSAR desde su profesión

- Documento escrito donde plantean logros y metas a futuro.

4.4.3.4 Compromisos de la institución

- Organizar espacios de esparcimiento a los socorristas voluntarios, esto con el fin de que puedan pasar tiempo en otras actividades no institucionales, teniendo en cuenta los sentires expresados por los mismos, de la misma manera impulsar más campamentos y salidas en las que los socorristas puedan poner en práctica sus saberes y destrezas.
- Evaluar de manera constante la motivación en los socorristas voluntarios.
- Realizar y participar en actividades de motivación junto con socorristas voluntarios
- Hacer un mayor acompañamiento con relación a los diferentes contextos sociales que puedan presentar los socorristas voluntarios con el fin de crear espacios dentro de FUN SAR que motiven su desarrollo personal y social así como sus relaciones interpersonales.

CAPÍTULO V

5.1. Conclusiones

Para llevar a cabo esta investigación se plantearon cuatro (4) objetivos, que están relacionados con los factores sociales, de carrera y valores que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios en FUNSAR, así como el diseño de una estrategia para fortalecer dicha motivación.

A partir de lo anterior se reflejan los resultados obtenidos:

- Sin duda las influencias sociales son un peldaño importante en la permanencia de los socorristas voluntarios, los cuales resaltan que ingresaron a la fundación principalmente por influencia social (amigos y compañeros de estudio) y permanecen en la fundación por las relaciones construidas al hacer parte de la institución, sin embargo, los socorristas también mencionan la influencia de la familia al momento de continuar con los procesos en FUNSAR, ya que estas tienden a impulsar al abandono al no ver relevancia de dichos procesos en el desarrollo personal y profesional de los socorristas. Por este motivo resulta imperativo fortalecer los vínculos familiares e institucionales con el fin de que se procure la permanencia de los socorristas voluntarios en la fundación.
- En cuanto al factor de valores se pudo evidenciar que para los socorristas es un eje fundamental, pues a través de FUNSAR aprendieron valores como respeto, disciplina, organización, habilidades sociales, etc., que les permite desarrollar nuevas habilidades

y así mismo les permitió fortalecer valores que venían arraigados desde su hogar, igualmente toman este aprendizaje y lo reflejan en su identidad. Aunque el motivo de ingreso de los socorristas es más social, se identifica que los valores son los que inciden en la permanencia, pues lo ven como una manera de lealtad y compromiso hacia FUN SAR.

- Así mismo, desde el factor carrera se pudieron evidenciar varias cosas: la primera, que a pesar de que los socorristas voluntarios cuentan con años de servicio en la fundación, esta no ha sido en la mayoría de los casos una influencia grande al decidir qué profesiones estudiar. Segundo, los diferentes aprendizajes adquiridos en FUN SAR han permitido aplicarlo en diferentes contextos. Tercero y último, el factor de carrera permitió identificar el fortalecimiento de las habilidades sociales, así como el desarrollo de nuevas habilidades debido a la situación sanitaria del Covid-19.
- Un aspecto relevante dentro de la interpretación de los resultados de análisis es que se destaca lo social como factor motivacional de ingreso a la fundación, la carrera se observa más como una motivación de logro, aprendizaje y crecimiento durante el proceso en FUN SAR y valores como factor motivacional de expresión de identidad y una de las que más inciden en la permanencia.
- Continuamente se desarrolla un plan de trabajo el cual tiene como finalidad fortalecer los factores motivacionales según los resultados recopilados y su análisis, con esta se pretende que la permanencia en la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR mantenga la permanencia o aumente el ingreso con respecto a años anteriores.
- Finalmente, desde Trabajo Social se pueden realizar aportes significativos en términos de motivación y factores que influyen en esta, ya que incide en espacios sociales que son de interés de comunidades o instituciones como FUN SAR. Así mismo se retoma la

motivación como una herramienta para el cambio de realidades de la población, lo cual es importante debido a que el Trabajador Social actúa como sujeto que potencia la transformación social. Por ello resultó imperativo investigar este tema desde un enfoque cualitativo teniendo en cuenta los sentires de los individuos y así mismo dejar una estrategia desde el trabajo social.

- La realización de este trabajo investigativo de carácter cualitativo permitió conocer los sentires de actores de primera mano lo que resultó ser una experiencia significativa para las autoras de la investigación adquiriendo así, nuevas habilidades y aprendizajes, pues conocer los procesos de la fundación y compartir con la población permitió dar una mirada desde el Trabajo Social aplicando la teoría y la práctica para la elaboración de este proceso.
- A partir del desarrollo de la investigación, se realiza la postulación a una ponencia en la REDCOLSI bajo el título **FACTORES MOTIVACIONALES QUE DETERMINAN LA PERMANENCIA DE LOS SOCORRISTAS VOLUNTARIOS DE LA FUNDACIÓN DE BÚSQUEDA Y RESCATE FUNRAR.**

5.1. Recomendaciones

Se recomienda incentivar investigaciones en relación con el área motivacional en diferentes campos sociales (comunitario, grupo, familia, etc.).

Se recomienda fortalecer la información relacionada con factores motivacionales presente en las bases de información universitaria que permitan la articulación con el Trabajo Social.

Se recomienda a los trabajadores sociales y trabajadores sociales en formación ampliar el conocimiento e investigaciones en el tema de las motivaciones ya que este es un tema que

no solo competen la psicología y en los cuales se puede producir grandes aportes en la profesión, tomando en cuenta las motivaciones como una herramienta de cambio con una mirada social. El Trabajo Social debe asumir nuevos retos teniendo en cuenta el desarrollo en la sociedad y como se debe evolucionar desde y por ella.

Así mismo, se sugiere a la institución organizar espacios de esparcimiento a los socorristas voluntarios, esto con el fin de que puedan pasar tiempo en otras actividades no institucionales, teniendo en cuenta los sentires expresados por los mismos.

También se observa la necesidad de implementar el área de Trabajo Social para realizar acompañamiento psicosocial a las diferentes dinámicas que existen dentro de la institución.

Por otro lado, se recomienda que FUN SAR siga con su compromiso comunitario y siendo apoyo y lugar de aprendizaje para los socorristas pues contribuye significativamente en el desarrollo personal de estos.

Se recomienda a los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR que continúen con sus procesos y se empoderen de las temáticas trabajadas desde la fundación, pues esto resulta ser un beneficio para toda la comunidad, recordando que desde estas prácticas es donde nace el cambio a partir de los valores y la educación.

Bibliografía

- Aldana Araujo, R. L., García Moreno, G., & Vásquez Cantón, B. S. (2014). Diseño de un programa de motivación para contribuir a la disminución de la deserción de voluntarios de asociaciones y fundaciones sin fines de lucro en el municipio de Soyapango, departamento de San Salvador caso ilustrativo. Recuperado de:
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/8113/1/PROGRAMA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Amaya García, L., Vera Castro, M. (2020). Caracterización del perfil del voluntario de la Cruz Roja, sede Bucaramanga, estudio de investigación cuantitativo para optar al título de psicólogo. Recuperado de:
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11729/2020_Tesis_Laura_Maria_Catalina_Amaya_Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade Guzmán, C., Arancibia Carvajal, S., Contreras Villa blanca, E., Cárdenas Espinoza, M. (2017). Voluntariado juvenil: Factores de permanencia en experiencias de intervención en infancia. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31053180009.pdf>
- Beltran Parra, J. P. (2014). Énfasis de las funciones y roles del trabajador/a social en cinco áreas de bienestar social retomadas de las monografías 1972 - 1973 del departamento de trabajo social de la Universidad de La Salle. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/178
- Blumer, H. (1982). El interaccionismo simbólico. Barcelona: Hora Recuperado de:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54970774/Blumer-interaccionismo_simbolico-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633045631&Signature=YzGZjVqswrxPqsf-fNbb4K4pwkhyb~oMUKedRTAlvdCwNesebi7b0ra7ELEoz-AyfiX6P0GHKcbxVm5WDkLRR4CKbyZNR-o8~xyzv6j6uuuq8dLU8X05I5yxFO-T-egfRCmurmXHYIoYfo4h~kffm2tO7fvZBPp4ToFKxzc1YCqS4vx47nVj951FpbtXt14OzsnuXHycVeikZcngg2k2Vfab0jNqEcZAs37ZfID1B8i3A3eLJt1C7qz60s-iTGfp9iIxGIFX0LgQkhrtQFfYdwYUBnBqZCgiBAMz94pvZInU~gHrryeE6YHbmUcWLwFlXKxNciPNlpRCNqMvcuaLHw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Blumer, Herbert (1969) "Symbolic Interaction: Perspective and Method".
- Bonilla & Rodríguez. (1997). Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bonilla, E. R. (2005). La investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Burgardt, A. (2004). "El aporte de Max Weber a la constitución del paradigma interpretativo en ciencias sociales". VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <https://cdsa.academica.org/000-045/506.pdf?view>
- Carabaña Morales, J., Lamo, E. (1978), La teoría social del interaccionismo simbólico Recuperado de:
<https://www.jstor.org/stable/40176726>
- Castillo, A., & González-Barberá, M. (2003). Manual de procedimiento para la realización de Grupos de Discusión.
- Cecilia Bembibre (15 de septiembre de 2021). Definición de Permanencia. Definición ABC.
<https://www.definicionabc.com/general/permanencia.php>
- Chiavenato, I. (1994). Administración de los recursos humanos. Primera edición

- Chiesa, V. S., & Stover, J. B. (2020). Adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado en adultos de Argentina. *Revista Evaluar*, 20(3), 68–82. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v20.n3.31714>
- CICR, Base de datos sobre el DIH consuetudinario Norma 109. Búsqueda, rescate, y evacuación de los heridos, los enfermos y los náufragos. Recuperado de: https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/spa/docs/v1_rul_rule109#:~:text=%C3%81mbito%20de%20aplicaci%C3%B3n-Norma%20109.,n%C3%A1ufragos%20sin%20distinci%C3%B3n%20desfavorable%20alguna
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism.
- Código de ética de los Trabajadores Sociales en Colombia y reglamento interno del comité de ética, (2019), Bogotá, Colombia.
- Coloma Insagua, E. J., & Domínguez Valarezo, G. R. (2019). Motivación y su incidencia en el compromiso del personal voluntario de la cruz roja ecuatoriana (Bachelor's thesis). Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4751/3/MOTIVACION%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20COMPROMISO%20DEL%20PERSONAL%20VOLUNTARIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ROJA%20ECUATORIANA.pdf>
- Congreso de Colombia (2012) *Ley 1523. Ley de búsqueda y rescate*. Congreso de Colombia. Recuperado de: <http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/Normatividad/LEY%201523%20DEL%204%20DE%20ABRIL%20DE%202012.pdf>
- Congreso de Colombia (2012) *Ley 1505. Ley de voluntariado*. Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/Ley150505012012.pdf>
- Dávila de León, M. C. (2003). La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/4389/1/T26478.pdf>
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1992). La identidad de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós
- Fernández Florencia, S. (2015). Importancia de la “Motivación Laboral” en una empresa de rubro metalúrgico. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118113.pdf>
- GOLEMAN, D. “Inteligencia Social”. 2006. Editorial Planeta Mexicana S.A. México, p. 128
- González, L., Leiva, Y., Sepúlveda, A., & Vega, C. (2004). Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado. *Revista de Psicología*, 13(2), Pág. 21-41.
- González, L., Leiva, Y., Sepúlveda, A., Vega, C. (2004). Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado, Vol. XIII, N° 2: Pág. 21-41. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26413203>
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- HERZBERG, Frederick., Mausner, B. SNYDERMAN, B. B. 1959. The Motivation to work. New York: Wiley. 1978.

- Himmel, E. (2002). Modelo de análisis de la deserción estudiantil en la educación superior. *Calidad en la Educación*, (17), 91-108. Recuperado de:
<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/viewFile/409/409>
- Jiménez, M. L. V. (2001). Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- LLancar, E. (2014). Factores motivacionales que influyen en la participación de los jóvenes del programa de voluntariado juvenil de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el distrito de Florencia de Mora y El Porvenir en el año 2014. Recuperado de:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3221/LLANCAR%20PAJARES%20ELIZABETH%20MANUELA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León Jariego, J. (2008). Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales Análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva. Recuperado de:
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5142/Implicacion_y_permanencia_de_los_voluntarios.pdf;jsessionid=EE7E82D3E149F53E7CF337648C485218?sequence=2
- López Concepción, A., Gil Lacruz, A. I., & Saz, I. (2019). Voluntariado en Latinoamérica: aproximación a las diferencias entre países. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 3(5), 10. Recuperado de:
<https://orb.binghamton.edu/gobernar/vol3/iss5/10/>
- Manual sobre organización y funcionamiento para el centro de operaciones y emergencias USAID- la página no carga, el archivo que aparece indica que es del 2010.
<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/MACOE%20MatRef.pdf>
- Martínez, N. (2012). Reseña metodológica sobre los grupos focales. Editorial Universidad
- McClelland, D. (1989). Teoría de las necesidades adquiridas.
- Mella, O. (1998). Naturaleza y orientaciones teórico metodológicas de la investigación cualitativa
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica.
- Monroy Antón, Antonio, y Gema Sáez Rodríguez. «Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte.» *Revista Digital Lecturas: Educación y Deportes*, nº 164 (2012): 1-8.
- Moyano, A. (2014). Relaciones sociales en contextos organizacionales. Tesis de posgrado. Recuperado de:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>
- Osorio M, Arango, R y Acosta, H., (2016) La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Recuperado de: 4484-Texto del artículo-8203-1-10-20200930.pdf
- OPS (s, f) *Centro de operaciones de emergencia*. Organización Mundial de la salud. Recuperado de:
<https://www.paho.org/es/emergencias-salud/centro-operaciones-emergencia>
- Organización de Naciones Unidas (2015) *Marco de Acción de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030*, Naciones Unidas. Recuperado de:
https://www.unisdr.org/files/43291_spanishsendaiframeworkfordisasterri.pdf
- Pérez Ortega, G., García Jaramillo, M., Sepúlveda Atehortúa, L. (2012) La motivación en los voluntarios: Una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia Entramado, vol. 8.

- Universidad Libre. Cali, Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848004.pdf>
- Potes, A. (s.f). Factores motivacionales que inciden en la productividad del cortero caña en el ingenio central castilla s.a. Recuperado de:
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/353/353
- Resolución 0256 de 2014, Unidad administrativa especial dirección Nacional de Bomberos
 Recuperado de:<https://guiatramitesyservicios.bogota.gov.co/wp-content/uploads/2017/11/Resolucion-0256-del-21-de-October-de-2014-Brigadas-Contraincendio.pdf>
- Resolución 4210 de 1996 Ministerio de Educación Nacional, Resolución para organización y funcionamiento del servicio estudiantil. Recuperado de:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-96032_archivo_pdf.pdf
- Romero Chávez, C., (2001), LA CATEGORIZACIÓN UN ASPECTO CRUCIAL EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. Revista de Investigaciones Cesmag
- Romo López, A., Fresan, M., (2001), "Los factores curriculares relacionados con el abandono y el rezago", institución de educación superior, México, ANUIES.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). administración. Pearson educación.
 Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eWOvsi2iY-8C&oi=fnd&pg=PA608&dq=Stoner,+James+A.+F.+Administración&ots=TYmu41wb5K&sig=QwKnGsOfIYr6VvaYByC_GisYCY#v=onepage&q=Stoner%2C%20James%20A.%20F.%20Administración&f=false
- Tajfel, H. (1981). Human groups and social categories. Cambridge: Cambridge University Press (Versión española Tajfel, H. [1984]. Grupos humanos y categorías sociales. Barcelona: Herder).
- UNGRD, (2016), resolución número 1525 "Por la cual se establece el Programa Nacional de Acreditación de Equipos de Búsqueda y Rescate Urbano — USAR".
<http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/usar/Paginas/informacion-general.aspx>
- Vasilachis, I. (1992). Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Vecina, M.L. (2001). *FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA PERMANENCIA DEL VOLUNTARIADO*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid
- Viceministro de Educación (1994) *Resolución 7550 Acciones de desastre en instituciones*. Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de:
http://corpouraba.gov.co/sites/default/files/res_7550_de_1994.pdf
- Vides Silva, S. (2019). Propuesta de estrategia de motivación para reducir la deserción de voluntarios en Corporación Fundación Red Somos. Proyecto de grado, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46372/Sebasti%c3%a1n%20Vides%20Silva%20-%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Yubero, S., & Larrañaga, E. (2002). Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de ayuda vs. altruismo. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (9), 27-39.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135018332002.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cronograma de actividades del proyecto “Factores motivacionales que determinan la permanencia de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR”

		Cronograma de actividades Trabajo de grado 2021-2 & 2022-1										
Descripción de la actividad.	Fecha de inicio.	Fecha de finalización.	2021-2					2022-1				
			Julio	Agosto	Septiembre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Primera reunión con el brigadier: definición problema a investigar.	21 de julio	21 de julio										
Búsqueda de información referente al tema.	22 de julio de 2021	22 de julio de 2021										

Búsqueda documental, construcción de anteproyecto (marcos, justificación, descripción del problema, objetivos).	22 de julio de 2021	17 de agosto de 2021										
Segunda reunión con el brigadier: Socialización de lo realizado hasta el momento por parte de las trabajadoras sociales, recomendaciones por parte del brigadier.	18 de agosto de 2021	18 de agosto de 2021										
Inicio de construcción de instrumento de entrevista y grupo focal para recogida inicial de datos: sentires.	27 de agosto de 2021	27 de agosto de 2021										
Acercamiento a la población; observación indirecta.	05 de septiembre 2021	05 de septiembre 2021										
Segundo acercamiento a la población; observación directa.	18 de septiembre de 2021	18 de septiembre de 2021										
Elaboración del cronograma.	20 de septiembre de 2021	27 de septiembre de 2021										
Revisión preliminar de instrumentos (entrevista semiestructurada-grupo focal).	1 noviembre de 2021	08 de noviembre de 2021										

Receso FUNSAR.	15 noviembre 2021	22 de enero de 2022										
2022-1												
Presentación de instrumentos.	7 febrero de 2022	7 febrero de 2022										
aplicación del instrumento entrevista y grupo focal.	27 febrero de 2022	27 febrero de 2022										
Transcripción entrevista y grupo focal.	27 de febrero de 2022	07 de marzo de 2022										
Matriz de información (grupo focal y entrevista).	08 de marzo	15 de marzo de 2022										
Taxonomías.	21 de marzo de 2022	28 de marzo de 2022										
Corrección de taxonomías, análisis y propuesta.	29 de marzo de 2022	08 de abril de 2022										
Presentación del trabajo de grado. Primera revisión.	08 de abril de 2022	08 de abril de 2022										
Correcciones primera revisión.	08 de abril de 2022	18 de abril de 2022										
Primera entrega a jurados.	25 de abril de 2022	02 de mayo de 2022										
Retroalimentación por parte de los jurados (Correcciones).	12 de mayo de 2022	23 de mayo de 2022										

Entrega final a jurados Trabajo de grado: <i>Factores motivacionales que determinan la permanencia de los socorristas voluntarios de la fundación de búsqueda y rescate FUNSAR</i>	23 de Mayo de 2022										
---	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Guía de entrevista semiestructurada

GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Nombre del entrevistador: _____ **Cargo:** Trabajador@ Social en formación **Entidad:** Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Dependencia: Facultad de Trabajo Social

Nombre del participante: _____ **Rango** _____ **Contingente:** _____

Fecha de la entrevista: 27 de febrero del 2022

Objetivo de la entrevista: Describir los factores motivacionales que influyen en la permanencia de los socorristas voluntarios en la fundación de búsqueda y rescate FUN SAR, con el fin de fortalecer la participación en los procesos de formación en gestión del riesgo.

Uso de la información: Las opiniones emitidas por el entrevistado serán utilizadas por el estudiante única y exclusivamente para fines de la investigación académica, por lo tanto, no constituyen conceptos profesionales frente a los puntos de la entrevista ni comprometen posiciones institucionales.

1. ¿Incrementan las oportunidades laborales y académicas a raíz del voluntariado?

2. ¿Ha pensado en seguir sus estudios con algo relacionado a lo que ve en la fundación?

3. ¿Sus creencias fueron importantes al momento de tomar la decisión de ingresar a la fundación?

4. Has obtenido recompensas o logros estando en el proceso de FUNRAR

5. ¿Su entorno social influyó en su decisión de ingresar como socorrista voluntario en la fundación?

6. ¿Sus compañeros o familia inciden en su permanencia en la institución?

7. ¿Ha influido personalmente FUNSAR en su vida? Explique.

8. ¿Se siente a gusto con los procesos y actividades sociales llevados a cabo en FUNSAR?

9. ¿Ha evidenciado aspectos positivos o negativos en su vida diaria a partir de su experiencia en FUNSAR?

10. ¿Las relaciones interpersonales te han permitido tener otras oportunidades?

11. ¿Con cuáles valores con los que se siente identificado?

12. ¿Y cómo te sientes respecto a los ascensos de rango, para usted son importantes?

CATEGORÍA	PREGUNTA
SOCIAL	¿Su entorno social influyó en su decisión de ingresar como socorrista voluntario en la fundación?
	¿Sus compañeros o familia inciden en su permanencia en la institución?
	¿Se siente a gusto con los procesos y actividades sociales llevados a cabo en FUN SAR?
CARRERA	¿Incrementan las oportunidades laborales y académicas a raíz del voluntariado?
	¿Ha pensado en seguir sus estudios con algo relacionado a lo que ve en la fundación?
	¿Funsar le ha permitido obtener logros o recompensas?
	¿Cómo se siente al respecto de los ascensos y rangos en la fundación, son importantes para usted?
	¿Las relaciones interpersonales te han permitido tener otras oportunidades?

VALORES	¿Sus creencias fueron importantes al momento de tomar la decisión de ingresar a la fundación?
	¿Ha influido personalmente FUNSAR en su vida? Explique.
	¿Ha evidenciado aspectos positivos o negativos en su vida diaria a partir de su experiencia en FUNSAR?
	¿Con cuáles valores se siente identificado?

Anexo 3. Guía de desarrollo de grupo focal

1. ¿Su entorno social influyó en su decisión de ingresar como socorrista voluntario en la fundación?

2. Ustedes decidieron ingresar a la fundación, pero en términos de permanecer en la fundación ¿cuál es la motivación?

3. ¿Se siente a gusto con los procesos y actividades sociales llevados a cabo en FUNSAR? Cuál ha sido como esa actividad de la cual se sientan más orgullosos.

4. ¿Ustedes han evidenciado aspectos positivos que les ha brindado estar en FUNSAR?

5. ¿Con respecto a la relación que tienen entre ustedes como la consideran?

6. Desde los diferentes procesos que se han realizado en FUNSAR como se considera que se ha fortalecido su personalidad como persona.

7. Cada uno de nosotros desde casa adquirimos ciertos valores. Que valores sienten que los han motivado a estar o continuar en FUNSAR o con cuales valores han identificado.

8. En el tema del compromiso, respeto entra el tema de la jerarquía y el ascenso. ¿Qué opinan de ello?

9. ¿Es importante el ascenso? De prestar ese esfuerzo y esforzarse para llegar a ese ascenso.

10. Esta subida de rango ha influido en su permanencia.

11. Ahora que se encuentra en los mayores cargos, que los motiva a seguir en Funsar si ya han ascendido al último cargo.

12. Uno de los temas importantes en temas de permanencia es el covid-19. ¿Cómo sintieron el impacto de la pandemia en la permanencia de sus suboficiales y de ustedes? Y que sienten que los motivó o de motivo a seguir durante la pandemia.

13. Ustedes expresan que, durante la pandemia, se vieron afectados en sus procesos internos, pero quisiera saber si también se vieron afectados en sus habilidades.

14. Ustedes hablaban de la apropiación institucional. Han considerado que en algún momento le han dado o han empezado a dar más prioridad a las actividades de FUNSAR que a las actividades familiares, sociales, personales. etc.

15. ¿Sienten que las personas vinculadas como socorristas tienen a realizar carreras relacionadas con FUNSAR? Enfermería, atención pre hospitalaria, etc.

Anexo 4. Diarios de campo de observaciones participantes

DIARIO DE CAMPO OBSERVACIÓN		
Fecha	5 de septiembre del 2021 en horario de 8:00 am a 2:00	
Elaborado por:		
Lugar-espacio	Parque la ponderosa	
Modalidad	Presencial	
Número de asistentes	30	
Participantes que intervienen.	Actividades	Objetivos de cada actividad
Brigadier Yeison Javier Sánchez Castillo	Observación participante del test físico o test de cooper	Realizar un acercamiento a la población por medio de la observación participante que permita entender las dinámicas de la población
Socorristas Voluntarios de todas la brigadas		
Ingrith Julieth Molina Rivas		
Daniela Mora Triviño		
Nicoll Xiomara Pineda Ramírez		
Descripción detallada	Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo	
<p>Se da inicio a la actividad aproximadamente a las 8: am cuando empiezan a llegar los socorristas voluntarios los cuales inmediatamente forman en una escuadra siguiendo las órdenes de una superior quien realiza el orden cerrado y el acondicionamiento físico, continuando con esto explica cómo se realizaría la actividad, la cual sería por estaciones de flexibilidad, fuerza, velocidad y resistencia con el fin de conocer el estado físico de los socorristas, recordándoles que para la labor de primeros auxilios y gestión del riesgo que se realiza en Funsar es importante la condición física.</p> <p>Se da inicio con la prueba de dar la mayor cantidad de vueltas al parque durante 12 minutos, para luego comenzar con las estaciones en las cuales se dividieron en 4 grupos que rotaran en: salto largo, salto alto, flexibilidad y velocidad , luego todos los participantes desarrollarán una prueba que combinaría velocidad y resistencia terminando con la medición de pulso, al momento de finalizar formaron en escuadra nuevamente y procedieron a dar la orden de retirada</p>	<p>A partir de esta observación en la cual hubo participación de las trabajadoras sociales, se observa en primer lugar las dinámicas de jerarquía y poder manejadas en FUN SAR, donde los rangos son muy importantes en la comunicación de los socorristas, sin embargo no existe un ambiente de tensión en su lugar se denota una interés por comprender las actividades y un espíritu de competitividad, mediante las oraciones que se gritan en equipo como la oración patria o la oración al héroe anónimo podemos dar cuenta de algunos valores inmersos en la fundación y la apropiación que se tiene hacia estos, además de que la interacción y convivencia se da de una manera muy respetuosa pero muy dinámica y participativa donde se presta y permiten espacios de diversión y aprendizaje de conocimientos y habilidades.</p>	

Observaciones/ Conclusiones	Para finalizar se observa por medio de la fundación la construcción de comunidad e interacción social en la cual los socorristas se sienten a gusto y más aun retomando procesos presenciales en los cuales pueden desarrollar sus habilidades
------------------------------------	--

DIARIO DE CAMPO		
Semana	18 de septiembre del 2021	
Elaborado por:		
Lugar-espacio	Parque el trébol (Mosquera)	
Modalidad	Presencial	
Participantes que intervienen.	Actividades	Objetivos de cada actividad
Yeison Daniela Mora Julieth Molina Nicoll Pineda Socorristas voluntarios de Mosquera	Observación participante de la capacitación: clase de nudos.	Identificar dinámicas grupales, por medio de la inmersión en una actividad con el fin de analizar la interacción de socorristas.
Descripción detallada		Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo
<p>Se da inicio con la jornada, el brigadier Yeison Sánchez presenta a las trabajadoras sociales a los socorristas e inicia con la clase del día a la que participan también las estudiantes de TS.</p> <p>En un primer momento realizan el saludo de la brigada Mosquera a cargo del brigadier, este saludo se realiza con oraciones representativas de FUNSAR, a lo cual lo dicen con fuerza y con el brazo levantado frente al pecho. Seguido a esto da las instrucciones de lo que se va a realizar en el día para a continuación hacer acondicionamiento físico por medio de ejercicios de orden cerrado. Los socorristas los realizan, aunque con dificultad, algunos expresan que “ya no están en forma”.</p> <p>Luego de esto el brigadier pide que se sienten en círculo y saca sogas y cuerdas, materiales necesarios para la clase que se va a centrar en nudos, para esto, él primero muestra cómo hay que hacer el nudo</p>		<p>Durante la observación resaltó la disciplina de los socorristas voluntarios, pues seguían las órdenes del brigadier y cumplían sus tareas, aunque expresaban que se les dificultaba un poco el volver a realizar los ejercicios. Así mismo se puede observar que dentro de esta brigada existen buenos vínculos sociales y de</p>

<p>para que así los demás lo puedan replicar, durante este proceso el brigadier cuenta historias y anécdotas de cuando los utilizó y cuándo son necesarios ese tipo específico de nudo, a esto se unen algunos brigadistas que también habían tenido la oportunidad de utilizarlos en alguna ocasión. Durante la actividad los socorristas voluntarios ayudan a las trabajadoras sociales a las cuales se les dificulta un poco hacer el ejercicio. El espacio se da de manera amena y bromista entre los voluntarios. Después de esta actividad el brigadier da explicaciones de algunas dinámicas de la fundación y pide que se alisten para la despedida, mientras los socorristas voluntarios hacen esto, el brigadier Sánchez se acerca a hablarnos y explica que están de nuevo acostumbrándose a la presencialidad, igualmente expresa que antes de pandemia había más personas, pero debido al confinamiento y virtualidad hubo deserciones de muchos socorristas. Por último realizan ejercicios finales, específicamente de la gimnasia básica americana sin armas, al terminar el ejercitamiento, se forman en filas y realizan el parte final y despedida.</p>	<p>convivencia, aunque existían subgrupos dentro del mismo. Igualmente a través de los relatos que daban los socorristas durante la actividad de nudos expresaban la necesidad de volver a hacer actividades presenciales, algo que también expresó el brigadier.</p>
<p>Observaciones/ Conclusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La presencialidad les agrada más a los socorristas que la virtualidad, a causa de esta hubo deserción dentro de la fundación - El trabajo en grupo es algo que resalta, así mismo, la convivencia dentro de este es positiva

Anexo 5. Transcripción de entrevista semi estructurada Auxiliar Chivatá

E: Entrevistadora

C: Chivatá

E: Para contextualizar un poco, esta entrevista está dirigida hacia tres dimensiones, valores, social y carrera, lo que buscamos es reconocer los factores de motivación que tienen los socorristas a través de estas tres dimensiones, así que, la primera pregunta es, ¿Incrementan las oportunidades laborales y académicas a raíz del voluntariado?

C: Si, yo soy enfermero y me salió la oportunidad de trabajar en esa área, con mis conocimientos me recibieron más rápido

E: ¿Ejerció la profesión antes de entrar a Funsar o la fundación influyó en eso?

C: No, Funsar aportó a que yo me metiera a estudiar eso

E: ¿Tus creencias fueron importantes al momento de ingresar a la fundación?

C: No, al comienzo ingresé por mis amigos, ingresamos juntos, pero solo yo continúe con el proceso

E: ¿Y tus compañeros de Funsar influyen en tu permanencia?

C: Si, por la amistad, el compañerismo y el trabajo que hacemos acá

E: ¿Para ti son importantes los rangos?

C: No, la verdad durante los procesos que yo he manejado siempre he recalcado que los rangos no me interesan, lo que importante son los conocimientos, que quede ese granito que yo comparto de aprendizaje con los demás

E: ¿Funsar ha influido personalmente en tu vida?

C: Si, yo en el colegio era el más callado y el más tímido y ahora ya me desenvuelvo muy fácil con la gente, no me da pena hablar, también yo era muy desorganizado en la parte de documentos de documentos y archivos, Funsar me ayudó a reforzar y mejorar todo eso, igualmente ser más cumplido y responsable

E: ¿Los valores de la fundación coinciden con tus valores?

C: Si, mis valores siempre los he recalcado, como es la responsabilidad, el respeto, el servir a otros, así que sí, va muy de acuerdo a los valores de Funsar

E: ¿Continúas en FUNSAR por el compromiso con la fundación o por tus ideologías?

C: Por ambas, por el compromiso de con la fundación y así mismo por los procesos que llevo dentro de esta.

E: Durante la pandemia cambiaron los procesos prácticos a virtuales, lo que causó un alto nivel de deserción ¿Qué te motivó a continuar los procesos con la fundación?

C: Yo seguí por lo que me gusta mucho la fundación, para mí no es solamente un rango, es seguir ayudando, esto es como mi segunda familia.

E: Bueno, ya terminamos, muchísimas gracias por tu participación

Anexo 6. Transcripción de entrevista semi estructurada Auxiliar Jesenia

E: Entrevistadora

J: Jesenia

E: Para explicarte la dinámica de la entrevista, las preguntas van dirigidas a factores como carrera, valores y social que nos van a ayudar a dar una mirada más amplia a los factores motivacionales de ustedes los socorristas. La primera pregunta es, ¿Sientes que incrementan las oportunidades laborales o académicas a raíz del voluntariado?

J: Si, si uno se basa académicamente en el que hay que estudiar algo sobre la salud o relacionado con sistemas, pero que sea algo totalmente diferente, no. Tanto académico como laboral no ayuda mucho porque obviamente uno tiene que mirar otras cosas.

E: Entiendo, la siguiente pregunta es, ¿Ha pensado en seguir sus estudios con algo relacionado a las actividades que realiza en la fundación?

J: Mi carrera es diferente, opuesto, yo estudié criminalística, me quiero especializar en eso, de pronto a futuro un curso de atención pre hospitalaria pero no para ejercer

E: Para aprender solamente

J: Si, solo por el conocimiento

E: ¿Sus creencias fueron importantes al momento de tomar la decisión de ingresar a la fundación?

J: Si, porque era un requisito de grado, para graduarme de 11 hice el servicio social en Funsar, muchos ingresan como voluntarios y otros en servicio social, la mayoría que ingresan por el servicio social no se queda, literalmente solo vienen, prestan su servicio social y se van, a mí me gustó quedarme más por el conocimiento.

E: ¿No influyó en ti la creencia de servir al otro?

J: No, a mi es más por gusto, ni tanto por ascensos como a muchos les pasa, personalmente es más por lo general, la atención, el conocimiento y así.

E: ¿Sus compañeros o familia inciden en su permanencia en la institución?

J: Mi familia, más que todo mi papá, él en un principio le gustaba y me decía que era bueno por los ascensos, pero después decía que eso no me genera ni me ayudaba, entonces me comenzó a pelear, “usted pa qué va a ir” y así, ya mi mamá si me apoya.

E: ¿Influye compartir con tus compañeros de FUNSAR en tu permanencia?

J: Mi círculo social se basa en Funsar, o sea, mis amigos son prácticamente los de Funsar.

E: ¿Crees que Funsar ha influido personalmente en tu vida?

J: Si, tanto emocional, física y mentalmente, porque mi casa es de problemas, entonces es como que pereza, qué hago. Funsar llegó como servicio social pero también para ocupar la mente, aparte de eso ayudó para tener más capacidades y mejorar otras, como la organización, disciplina, empatía, eso principalmente.

E: ¿Has evidenciado aspectos positivos o negativos en tu día a día a partir de la experiencia que has tenido en Funsar

J: Más que todo positivos porque como persona uno cambia muchas cosas, pero para bien, uno dice, no, yo estoy haciendo esto mal, entonces tengo que mejorar, más así.

E: ¿Y cómo te sientes respecto a los ascensos de rango, para ti son importantes?

J: No, no me importan, aunque a veces es necesario para la dirección administrativa de la fundación, pero para mí un brigadista puede tener el mismo conocimiento que un brigadier, el rango es algo que nos va a identificar, pero no algo que nos va a hacer mejor persona, o sea, el mismo conocimiento que tienes cuando eres voluntario puede ser el mismo que el de un brigadier.

E: Eso sería todo, muchas gracias por tu participación

J: Vale, con gusto.

Anexo 7. Transcripción de entrevista semi estructurada Dragoneante Mayor Fuentes

E: Entrevistadora

F: Fuentes

E: Esta entrevista está dirigida a identificar factores motivacionales en tres dimensiones, carrera, social y valores, la primera pregunta es: ¿Incrementan las oportunidades laborales y académicas a raíz del voluntariado?

F: Yo creo que el voluntariado nos ayudó a fortalecer nuestro carácter, a modo que nosotros brindamos una capacitación y eso ayuda a perder los nervios, hablar un poco mejor, expresarnos de manera formal, quitar todas esas palabras que pueden ser imprudentes, a momento que nosotros en una entrevista laboral me puedo expresar con mayor facilidad, eso es gracias a Funsar.

E: ¿Ha pensado en seguir sus estudios relacionado con algo de la fundación?

F: El tema de los primeros auxilios, la medicina en general, lo tengo más a fines personales, en este momento yo estoy estudiando técnico en control de movilidad, transportes, ahorita me encuentro trabajando para Transmilenio, pero enfocar mi carrera o estudios a la medicina no lo he pensado y no creo que vaya a ser así. De pronto he hecho cursos orientado a los primeros auxilios, pero es más a fines personales y no laborales, es más por gusto

E: ¿Sus creencias fueron importantes al momento de ingresar a la fundación?

F: Las razones por las que ingresé fue más por acompañar a mis compañeros, yo continúo en la fundación porque veía que la fundación me podía fortalecer personalmente y laboralmente, es decir, con mis compañeros yo sentía que eran un sentido para poder pasar más tiempo con

ellos, compartir y estar más tiempos juntos a parte del estudio, pero cuando fui conociendo la fundación me empezó a gustar la temática de los primeros auxilios, por lo cual yo decidí continuar mi proceso alegando toda la parte de mis compañeros porque ellos desertaron, pero igualmente me ha gustado mucho más por la disciplina y por lo que genera la fundación.

E: ¿Los rangos para ti son importantes?

F: Yo veo un rango como un objetivo, cada persona independientemente de su rango ha tenido un proceso, un proceso que es muy importante, una persona que es mayor que yo significa que tiene mayores conocimientos, más experiencia en el campo de los primeros auxilios, y eso abarca que en cierta manera yo le tenga respeto y que yo quiera ser como son ellos, entonces es un incentivo a que yo mejore. Como tal yo veo que el rango, aunque no es importante, lo importante es el conocimiento, lo veo como un incentivo a seguir mejorando.

E: ¿Ha influido personalmente Funsar en tu vida?

F: Si, bastante, en el tema de disciplina por ejemplo, yo era una persona totalmente desorganizada, en el colegio en muchas ocasiones yo era muy desjuiciado, a través del tiempo que estuve en Funsar y las personas que conocí, mis superiores, me fueron influyendo en que mejorara mi disciplina, mis responsabilidades, todo esto lo abarqué en el estudio, me ayudó a mejorar en el ámbito académico y personalmente, llegar con un poco más de carácter a querer estudiar, aprender, mejorar y cumplir mis objetivos

E: ¿Las relaciones interpersonales te han permitido desarrollarse de alguna manera?

F: Uno aprende de todas personas, hay que sacarle el lado positivo a cada persona, de las personas que me han instruido he sacado las cosas más importantes, su carácter, su forma de expresarse, de hablar, de caminar, de moverse, sus conocimientos y lo que me han replicado de los primeros auxilios, todo ha influido a lo largo de mi vida y lo he puesto en práctica en mi entorno personal, académico y laboral

E: ¿Continúas en Funsar por el compromiso a la fundación o por tus ideologías personales?

F: Es por las dos razones, un compromiso que tengo con la fundación es mi responsabilidad y por mi lealtad como tal, ya que ellos me brindaron muchas oportunidades en momentos que yo necesitaba, y todas las herramientas que nos van dando, entonces es un tema de lealtad, por gustos, me llama la atención el tema de primeros auxilios, igualmente desde pequeño me ha gustado ayudar a las personas, de hecho mis espacios laborales siempre he querido que sea enfocado en ayudar a las personas, ya sea en primeros auxilios, siendo policía o ayudar en

transporte.

E: Como última pregunta, durante la pandemia cambiaron los procesos, la presencialidad cambió a virtualidad y por esto hubo mucha deserción, ¿Qué te motivó a seguir en la fundación?

F: Es una pregunta que no me había hecho, realmente yo me vi muy afectado ya que era más un tema muy práctico, todo lo que expresamos y explicamos es un tema muy práctico y llevarlo a la virtualidad algo complejo, de hecho yo en muchas ocasiones ya que no veía participación, Funsar de cierta forma se desvió un poco y dejó de espacio a las demás personas que estábamos de jefatura en ese entonces, se realizan capacitaciones virtuales desmotivantes porque no es algo que puedas expresarte muy bien, hay muchas distracciones y poca participación que al momento de dictar una capacitación influyen negativamente. ¿Qué me impulsó a seguir? Yo creo que el espíritu de lealtad que tengo a la fundación y también que en la fundación yo tengo muchos objetivos, como el de ascender, cumplir con estos objetivos para mí es un fortalecimiento en mi vida personal y aprender más, eso es lo que me motivó a continuar.

Anexo 8. Transcripción de entrevista semi estructurada Dragoneante Beltran

Entrevistador: Entrevistadora

Entrevistado: Julián Beltran

Antigüedad: +4 años

E: la finalidad de esta entrevista es ampliar y entender a nivel más personal algunas preguntas acerca de la motivación en Funsar y como la percibe usted, sin embargo, son preguntas muy básicas, entonces le quiero preguntar primero.

E: ¿Incrementan las oportunidades laborales al ser socorrista voluntario en Funsar?

J: Depende, digamos, si, si está relacionado con el área de la salud y pues no si esta fuera de ella, digamos que es más complicado en el caso de mi Brigadier (Andrés Monroy- Ingeniero en sistemas) conseguir oportunidades por el área de Ingeniería

E: ¿Has pensado en continuar tus estudios en áreas relacionadas a las que maneja la fundación Funsar?

J: No, también estudió una carrera a fin a la ingeniería de sistemas y no me interesa

E: ¿Sus creencias fueron importantes al momento de tomar la decisión de ingresar a la fundación?, o sea crees que jugaron un papel importante?

J: Si, si, lo que es mi familia le gusta ayudar a la comunidad y eso me lo inculcaron mis padres y esa es una de las razones por las que estoy aquí

E: ¿Tus compañeros o familia influyen o inciden en tu permanencia en la institución? ¿es decir has pensado quizá en desertar, pero ellos te animan a continuar o por el contrario ellos no apoyan mucho tu proceso?

J: Mira pasa todo lo contrario, por parte de mi familia como no ven que me pueda como ayudar en un ambiente laboral a la carrera a fin, dicen que no continúe, pero a mí por el tema del ambiente con mis compañeros y con mis superiores si, si me gusta y también por el tema de ayudar a la comunidad sí.

E: ¿O sea tú sientes que ha influido en tu vida personal el estar en Funsar?

J: Si.

E: Esto ya está un poco más claro, pero me gustaría profundizar en ello, ¿cómo consideras la relación con tus compañeros?

J: La verdad es excelente, pues yo nunca he tenido problemas con ninguno, ya sean compañeros o superiores.

E: ¿Deseas comentar algún aspecto positivo o negativo de estar en la fundación?

J: Aspectos negativos, pues eso es algo de cada persona, pero por ejemplo hay personas que ascienden a otro rango superior y ya se creen el duro y si he llegado a chocar con ellos.

E: ¿Para usted es importante el rango y el ascenso?

J: Pues, sí y no, digamos sí es importante porque no puedes llegar a cierto punto y estancarte, pero más que eso lo que importa es los conocimientos que tengas.

E: ¿Las relaciones interpersonales dentro de la fundación te ha permitido tener otras oportunidades?

J: Si, si claro por ejemplo el Dragoneante Mayor granados por ejemplo me ha ayudado a conseguir trabajo ya que tenemos carreras afines.

Anexo 9. Transcripción de entrevista semi estructurada Brigadier Monroy

E: Entrevistadora

M: Monroy

E: la finalidad de esta entrevista es ampliar y entender a nivel más personal algunas preguntas acerca de la motivación en Funsar y como la percibe usted, sin embargo, son preguntas muy básicas, entonces le quiero preguntar primero.

E: ¿Incrementan las oportunidades laborales o académicas a raíz de ser socorrista voluntario en Funsar?

M: Si, sí incrementa, pero no es un ingreso fijo sino esporádico por ejemplo en el tema de cubrimiento de eventos o capacitaciones o incentivos, como un colchón en el momento, pero no es fijo, no es siempre.

E: Vale, yo sé que ya se tocó el tema en el grupo focal, pero me gustaría una respuesta más personal acerca de si ¿ha pensado en continuar sus estudios a fin a los temas de la fundación?

M: Sí me ha pasado por la cabeza de hacer atención pre hospitalaria e incluso una vez me preguntaron qué porqué no había estudiado enfermería y que, si quería estudiarla, pero en el momento no porque estaba enfocado en otras cosas, pero a futuro sí, o una especialización o un posgrado referente a un tema de salud, uno que me llama la atención fue maestría en gestión de riesgo.

E: En ese orden con respecto a sus creencias y sus valores: ¿cree que sus creencias y sus valores influyen en que usted ingresara a la fundación y en que permanezca?

M: de creencias la verdad no es tan arraigado, no es tan fuerte el proceso, los valores sí, es más hacia los valores de compromiso responsabilidad del proceso, es más como la tolerancia en el caso de identificar diferentes tipos de personalidades y que todos pueden decir lo misma información, pero uno lo hace de manera distinta y se demora de acuerdo a su conocimiento digamos que ser tolerante y moldearse a diferentes personalidades o habilidades de conocimiento.

E: En cuanto a los valores de la fundación que sabemos que están en la página y son visibles, ¿Estos valores coinciden con sus valores personales y las labores que hace la fundación coinciden?

M: Si, si y digamos que no es tanto que coincidan si no que se desarrolla uno mutuo al otro, entonces digamos que en ese caso los valores que tenga fusar acorde a los valores que uno tenga como de resiliencia, responsabilidad y compromiso, digamos que esos se van asociando a la personalidad de uno y uno los va desarrollando acá internamente, y afuera ya es autónomo.

E: En cuanto al tema de los ascensos y el rango qué piensa, ¿Son importantes para sumercé?

M: Los ascensos en un concepto macro son importantes, Si, por que son el resultado que uno ve al finalizar un proceso de capacitación o el proceso formativo que uno lleva, aunque uno no sea instructor, pero el que esté al frente o esté apoyando un proceso se ve. Y el proceso de los rangos, Si, digamos que yo he sido muy partidario de un modelo de jerarquización, digamos que en su momento cuando iba a entrar a las fuerzas militares, pues es muy arraigado el mantener un orden, mantener un respeto a un superior, mantener un proceso de liderazgo y que al mismo tiempo ser el superior y el subalterno a la vez, si, entonces decimos que en el caso de los rangos sí, soy muy partidario de que influye en la persona si, por una formación, por unos requerimientos, por un proceso de logro que tiene que cumplir la persona y tiene que llegar a eso para poder lograr entonces si va muy de la mano.

E: ¿FUNSAR le ha permitido desarrollarse personalmente? y me gustaría saber si ¿Existe alguna experiencia positiva o negativa en su proceso en la fundación?

M: Si, positivo ha sido más que negativo, negativo digamos que han sido más que todo cosas externas que han afectado dentro del proceso de Funsar digamos que no compartir digamos en ciertas actividades sea laboral o académico, pero en Funsar digamos que internamente han generado ese negativismo o ese punto negativo ha sido digamos el no poder compartir ciertas cosas por estar dentro Funsar pero pues eso es algo moldeable, el positivo, vivencias que han sido, uno, pues ha pasado, la última, pues fue la capacitación a un grupo de consorcio express de Transmilenio en el cual pues se capacito y pues es una bobada, pero digamos que en ese caso me veían los conductores, se acordaban y me llevaban gratis (risa) y eso pues es un punto a favor, el otro, que fue una capacitación que se ofertó a un colegio, yo trabajaba en un colegio, era docente de sistemas y matemáticas y acorde a haber trabajado ahí y haber presentado mi hoja de vida, abrió las puertas pa lo que hoy en el momento trabajo con ellos como una lanza de capacitación de brigada de emergencia y el tema de soporte técnico en computación al colegio, digamos que se abrió ese campo de acción con ellos sí, acorde a la situación que se abrió también puertas para un programa de capacitación de servicio social estudiantil con ellos también.

E: ¿Las relaciones interpersonales generadas aquí en Funsar le han permitido otras oportunidades?

M: Digamos que en gran escala no, no han sido ese peldaño para llegar a otro nivel pero sí han generado como esa pauta o esos pasos pequeños que generan puertas en un lado o campos en otro o en su momento se cree como esa alianza o recomendación de que yo lo conozco a él yo lo mando o lo referencio allá, si ha generado como pequeñitos pero no a grandes pasos, como si ha pasado desde mi punto como persona hacia afuera entonces generar vínculos y espacios para que otras personas conozcan a FUNSAR.

Anexo 10. Transcripción de entrevista semi estructurada Dragoneante Mayor Pérez

E: Entrevistadora

P: Johan Pérez

E: la finalidad de esta entrevista es ampliar y entender a nivel más personal algunas preguntas acerca de la motivación en FUNSAR y como la percibe usted, sin embargo, son preguntas muy básicas, entonces le quiero preguntar primero.

E: ¿Incrementan las oportunidades laborales estando en FUNSAR?

P: Si claro, o sea, por ejemplo, poder colocar eso en las hojas de vida, pertenezco, se, o tengo algún técnico o algún conocimiento en primeros auxilios obviamente abre un campo mayor, claro es una opción más que uno puede dar y que amplía el campo en el que uno se puede desarrollar entonces si da buenas opciones laborales

E: Ha pensado en continuar sus estudios con algo relacionado a lo visto en la fundación salud

P: No, yo ahorita estoy estudiando, pero licenciatura en idiomas, para ser docente, aunque incluso uno lo ve, uno a veces no encuentra como la relación de un docente con la parte de primeros auxilios, no he visto el seguir, hacer otra carrera especializarme en algo de salud, pero sí articular esas dos opciones por ejemplo en brigada, al estudiar docencia uno aprende de pedagogía y cómo puede articular eso a las enseñanzas que hacemos en las capacitaciones

E: ¿Sus creencias fueron importantes al momento de ingresar y permanecer?

P: Si, mira siempre desde muy pequeño he pensado en el altruismo, servir al otro, ayudar al otro por eso estoy estudiando docencia es también como ayudar a los estudiantes, a las nuevas generaciones que van a estar, entonces si eso influye mucho me gusta esa parte de ayudar de colaborar y obviamente en Funsar uno lo ve y eso, obviamente el tema de salud nunca va a sobrar, el tener conocimientos en eso por eso quise seguir y permanecer

E: ¿Con qué valores de la institución se siente identificado?

P: Altruismo y responsabilidad, no más bien el respeto porque de ahí salen los demás cuando hay respeto soy responsable con el otro, cuando hay respeto tengo disciplina dentro de la fundación

E: ¿Sus compañeros o familia inciden en la permanencia en la fundación?

P: En mi caso no, no influye ni la parte familiar ni la parte de amistad no influyen en mi permanencia, a veces me preguntan cómo por qué sigue allí pero ya es algo más personal de continuar y estar en la fundación

E: ¿Cómo ha influido FUNSAR en su vida?

P: Pues el tema de tener conocimientos en salud en cualquier evento o circunstancia que uno pueda utilizarlos eso ayuda muchísimo, el tema de como lo que decía Yesenia la parte de la empatía también no, comprender y eso se ve mucho en Funsar, al estar rodeado de diferentes personas, diferentes personalidades le ayudan a uno a reflexionar y a primero pensar y después si actuar, y por ejemplo eso los he visto en la universidad

E: ¿Continúa en la fundación por el servicio a los demás o por la ideología?

P: primero apoyar y ayudar a las personas, eso es muy buen, por eso sigo acá, desde las diferentes gestiones que hace Funsar desde el ese el cubrimiento de eventos y todo eso es servir al otro y también los valores, todo lo que uno aprende acá también lo ayuda a permanecer

E: ¿Las relaciones interpersonales en la fundación te han permitido tener otras oportunidades?

P: si claro y lo veíamos ahorita hay diferentes personas que no están afines a la carrera de salud entonces claro al tener todas esas conexiones, esas comunicaciones le ayudan a uno como a generar esa red de red de apoyo en diferentes gestiones

Anexo 11. Transcripción de entrevista semi estructurada Instructora Laura

Entrevistador:(E)

Entrevistado: Laura

Rango: 7- 8 años

Contingente: instructora.

E: ¿A raíz del voluntariado considera que sus oportunidades laborales y académicas se pueden incrementar?

L: Si, gracias al conocimiento que he adquirido acá, estuve un tiempo trabajando como brigadistas en toda la parte de salud en corferias.

E: ¿Decía que estaba estudiando contaduría; en qué momento de FUNSAR decidió que eso le gusta y que por esa área lo podía tomar?

L: Contaduría no fue como estudio esto porque me gusta, no. Si he pensado estudiar algo relacionado como en la parte de la salud, no se enfermería, no tanto para ejercerlo, sino como hobby, como para adquirir más conocimientos.

E: ¿Al momento de ingresar a FUNSAR sus creencias tomaron un papel importante o porque decidió ingresar??

L: En ese momento yo estaba como en 8vo en el colegio y mis compañeros, cómo no, vamos se escucha como chévere, fue como vas ámbito social.

E: A nivel social, ¿Quién te motiva, tus amigos, compañeros, familia o es más como motivación propia?

L: Yo (risas) Digamos, la que más me apoyó, la que más estuvo ahí fue mi mamá. Pará una de las salidas que nosotros estuvimos pues llegamos súper tarde, teníamos que llegar a una cierta hora y llegamos 3 horas después, pero eso fue por trancón y eso. Y mi papá "usted no me vuelve por allá" y mi mala fue como vístase rápido el siguiente sábado y yo la llevo. Mi mamá fue como la que siempre estuvo ahí, mi papá nunca me apoyó y ahorita sigo más es como para mí.

E: ¿A partir de la experiencia de lo que has vivido en Funsar has notado un aspecto positivo y/o negativo como FUN SAR me ha ayudado a fortalecer ciertas cosas, pero también a identificar esto que no veía que tenía y posiblemente estaba lastimando a las personas?

L: Yo soy una persona tímida, temosa, ahora hablo con más confianza, menos tímida y organizo mis ideas para poder hablar.

E: ¿Has obtenido recompensas o logros estando en el proceso de FUN SAR?

L: Antes de la pandemia, estaban haciendo como salidas de competencia, la primera competencia, la ganó como mi equipo y yo y en la segunda mi equipo y yo, pero fui la única que ganó de manera consecutiva.

E: ¿Cómo ha sido el proceso durante estos 8 años?

L: Bien, digamos me pasó que todas las brigadas súper grandotas, pero porque o sea que hice mal, y ya este viernes fue como la motivación, como que creció, ya como la motivación no soy yo, ya era como los colegios, de pronto otra competencia. Y ya para el siguiente colegio me sentí más motivada y ya es una de las brigadas más grandes.

E: ¿Qué aspectos de Funsar cree que pueden servirle en su proceso de contaduría?

L: Digamos, me gustaría mucho y he visto muchas falencias en la parte contable. Aquí hay un desorden bárbaro y ya teniéndolo bien documentado, bien organizado, digamos la parte de los estados financieros que sean pues más bonitos. Porque acá sí lo que yo veo se evidencia mucho desorden. Entonces yo me ponía a pensar, chévere que yo fuera la contadora de la fundación. Sería chévere que no fuera un tercero, una parte de afuera, sino yo misma que estoy acá dentro de la fundación. Porque creo que por el momento soy la única estudiando contaduría de la fundación.

E: ¿En tu entorno social y familiar has podido ejecutar algo de lo aprendido dentro de FUNSAR?

L: Si, obviamente el simple hecho de saber limpiar bien esa herida, que ya sé que no es con alcohol sino con otro tipo de implementos con los que se hace la limpieza.

E: ¿Las relaciones interpersonales con tus compañeros dentro de FUNSAR te ha permitido vincularse a otros aspectos fuera de FUNSAR, pero por medio de ellos?

L: Si, digamos que en la parte laboral no, pero digamos que saben que yo estoy sin trabajo, pero hay una vacante acá en contabilidad pues si me van avisar, pase la hoja de vida, pásela a este lado. Pues yo me considero bien. Sin embargo, llegas un momento que uno va ascendiendo, ascendiendo que uno llega a cierto rango, que ya a uno lo ven como no, es el intocable, ya no podemos decir nada, entonces si es digamos como que uno se siente como... si buenas yo estoy acá. Y todos en sus grupos de Dragoneantes, Dragoneantes mayor se va y uno queda como, hola acá estoy yo. Pero yo soy muy sociable y todo el mundo habla contigo.

E: ¿Siente que su ideología en todos los aspectos es un factor importante para continuar con FUNSAR?

L: Si, y más porque uno le gusta, digamos el sentir que yo quiero enseñar lo que yo aprendo a demás personas, no es más cómo el yo quiero estar acá, si no el enseñar el conocimiento a demás personas.

E: Muchísimas gracias Laura.

L: Bueno.

Anexo 12. Transcripción de entrevista semi estructurada Dragoneante Alejandra

Entrevista

Entrevistador: (E)

Entrevistado: Alejandra

Rango: 4- 5 años

Contingente: Dragoneante Mayor.

E: ¿A raíz del voluntariado considera que sus oportunidades laborales y académicas se pueden incrementar?

A: Si, la verdad sí. Digamos tanto a nivel universidad, de salir y graduarme y tener ya como algo que me ayude a ingresar trabajar como nivel FUNSAR en los proyectos que tiene. SI, digamos cubrimiento de eventos, capacitaciones en los dos lados hay oportunidad, aunque más por uno que por el otro, claramente, porque digamos que como FUNSAR es una fundación sin ánimo de lucro, voluntariado, ya es más como por el lado universitario de salir y decir que esta empresa está interesada en trabajar contigo que saliste de la FUCS del programa de atención pre-

hospitalaria, a que en la fundación te digan hay ya eres tecnóloga en atención pre hospitalaria ven a cubrir un evento porque te necesitamos mas no porque te tenemos un trabajo, es más por ese lado.

E: ¿Decía que estaba estudiando Atención Pre hospitalaria; ¿En qué momento de FUNSAR decidió que eso le gusta y que por esa área lo podía tomar?

A: Eso lo decidí prácticamente un año antes de salir de estudiar, ya en décimo estaba como decidida a que era lo que quería estudiar, el por qué y pues en esas estoy. Si, digamos, ingrese con el miedo de, yo alcance a pensar si era FUNSAR que me está impulsando a estudiar esto, porque necesito saber más para FUNSAR o es porque en realidad quiero esto para mi vida. Si mi profesión, bueno un tecnólogo, pero en realidad uno apenas ingresa digamos como tal en primer semestre uno se da cuenta si sirvo para esto, si tengo la vocación y las habilidades. También las situaciones familiares, porque se me presentó una situación familiar que hizo que yo dijera juepuha yo necesito estudiar algo para que esto no vuelva a pasar. Fueron como las dos cosas que me ayudaron a estudiar atención pre hospitalaria y ahorita sigo con la misma idea en mente y estoy en cuarto semestre y pues en esas sigo.

E: ¿Al momento de ingresar a FUNSAR sus creencias tomaron un papel importante o porque decidió ingresar?

A: Fue chistoso (risas) Yo preste el servicio social y un sábado anterior al que ingrese como tal y la persona que estaba dirigiendo el punto al que yo iba a capacitación, dijo como bueno, quién de ustedes quiere ingresar a la fundación; y yo los veía con el uniforme, mandando en una formación, enseñando, entonces juepuha es bastante interesante como la situación, conocer más allá que es Funsar y dije bueno metámonos a ver qué hay de nuevo, entonces nos dijeron las chicas con el cabello recogido, camisa negra, zapatos negros, pantalón sin rotos, y uno dice como no esto de la milicia ya no me está llamando mucho la atención, pero uno hace el intento. Yo llegué el otro sábado, nos pusieron a formar, nos explicaban más a fondo que era la fundación, tenía una sede, cosa que uno de voluntario que se iba a imaginar que tiene su propia sede, que ellos tienen sus propias capacitaciones, módulos, formación, rangos, los requisitos para ascender, sus salidas de entrenamiento propias además de las que hacen con los voluntarios. Entonces uno como que se empieza a interesar en el tema y uno termina quedándose, sí. Y ya después de todo esto de la pandemia y eso uno como que sigue en pie, yo dije la pandemia nos afecta, yo me retire en el tiempo de la pandemia y cuando volví a mí me dijeron “usted volvió... renovada” pues uno en la pandemia cambia de cierta forma y yo volví

prácticamente renovada, pues como tal de la situación y fue cuando empecé a implementar cosas para Funsar digamos la actualización de procesos académicos, actualización de guías de aprendizaje para la jefatura, implementación de ciertos aspectos para que ellos aprendieran infografías, imágenes y demás.

E: A nivel social, ¿quién te motiva, tus amigos, compañeros, familia o es más como motivación propia?

A: Es más como motivación propia, mis amigos y compañeros ellos saben que estoy en la fundación, pero no es como venga haga esto, usted debería hacer esto o lo otro, yo me auto motivo para la fundación, para la universidad si me puede motivar amigos, familiares porque es un plan a futuro, lo que me va a dar a mí para comer.

E: ¿Cómo ha influenciado FUNSAR en tu vida?

A: Se puede decir que mucho, tanto a nivel personal como social, a nivel personal me hizo cambiar la perspectiva de cómo ver las situaciones, Funsar me enseñó a ser recursiva, que cuando no tengo algo, si o si, se puede conseguir o se puede reemplazar por otra cosa que va hacer la misma función, lo digo más por la salida, campamentos de entrenamiento, actividades de capacitación, lo digo más por ese lado, por donde tú lo veas hay una salida, y no quedarse como en el mismo sitio, no puedo, no puedo, sino que puedes avanzar.

E: ¿A partir de la experiencia de lo que has vivido en FUNSAR has notado un aspecto positivo y/o negativo?

A: Si, digamos en el hecho de la humanización, a mi FUNSAR me ha enseñado constantemente el hecho de ser humana, yo era como de las personas que veía que le estaba pasando algo a alguien y no me importa, no es mi vida, no soy yo, no soy yo por la que está pasando eso, me da igual. Digamos ya ahora con la fundación he aprendido a ser más humana, ayudar a los demás, de igual forma la carrera, pero digamos antes de estudiar atención pre hospitalaria, fue como tal la fundación, de juepucha esta persona le paso algo, le voy ayudar como yo pueda, si se deja ayudar de igual forma, pero yo antes era muy cómo, le paso eso muy de malas por él, sí. Pero últimamente ha sido más de venga lo ayudó, que puedo hacer por usted.

E: ¿Has obtenido recompensas o logros estando en el proceso de FUN SAR?

A: NO, yo si he visto chicos que tienen su mención de honor y demás y digo juepucha que hacen esos chicos para ganar mención de honor cosa que a mí no me ha pasado; hay veces que siento que hago las cosas pero de igual forma no lo notan, sí, pero de igual forma en algún momento ellos les va a funcionar, anteriormente cuando era brigadista o dragoneante uno como que no es muy notable, ya en dragoneante mayor se obtiene mayor carga encima, entonces siempre uno hace y hace pero no obtiene como nada. De pronto uno más adelante obtenga uno como su recompensa pero ahorita no.

E: Con respecto a los ascensos, ¿Qué opinas acerca de ellos y los consideras importantes?

A: Si, en cierta parte sí es importante porque es un proceso de automotivación de uno, como yo quiero estar allá donde está el dirigente el brigadier, pero de nada sirve tener un rango si no vas a impartir el conocimiento. Yo ascendí a brigadista, después ascenso a dragoneante y dure como tres años con el proceso frenado para ascender a dragoneante mayor, ya cuando después de pandemia me desperté y por eso dijeron que había regresado de una manera distinta, porque era muy reacia de salir a los campamentos, salidas de entrenamiento, voluntarios, yo era como no puedo ir, pues en realidad sí podía, pero era algo que me decía que me decía que mejor no vaya, porque usted no va hacer nada allá, salidas de un solo día de hacer rapel y así, había salidas que no tenía ningún costo y no costaba nada en ir, pero como que no pereza, pero uno saliendo y demás uno supera los miedo que uno tiene y se supera a sí mismo.

E: ¿Qué aspectos de Funsar has podido compartir a nivel académico?

A: Digamos que ahorita en el cuarto semestre porque uno en primer y segundo semestre casi no, de tercer semestre para arriba empieza uno a darse cuenta de los conocimientos de Funsar, de que sirven para la universidad, siento que sirven harto, digamos ahorita como mis compañeros puede que no sepan cierto tema puede que yo sí, pero eso puede ser un arma de doble filo. Yo siento que la fundación me ha servido más que todo para temas de rescate, porque digamos, si yo no hubiera estado en la fundación, desde antes y hubiera decidido estudiar atención pre hospitalaria, en rescate estaría mal, como Funsar tiene énfasis en rescate uno llega ducho a la universidad en rescate porque nadie más sabe y uno se siente hay yo sé, y uno se siente yo me se esto, me sé tantos nudos, se hace así y asá, entonces es una ventaja, sí. Pero no digamos en

decir que yo sé más que usted no, si no de enseñar a la otra persona, no mira este nudo no es así, hazlo de esta manera, de esta forma es más fácil, o como que no te agarres así de esta cuerda porque te vas a quemar, entonces, le enseñas cómo poner un simple casco, como cuidar el cabello en el caso de las mujeres (ponte una monja o hazte un moño) porque puedes terminar con el cabello cortado, son cosas que han funcionado bastante en ese aspecto.

E: ¿Las relaciones interpersonales con tus compañeros dentro de FUN SAR te ha permitido vincularse a otros aspectos fuera de Funsar, pero por medio de ellos?

A: No, yo digo que el hecho de tener compañeros en Funsar no ha influenciado tener compañeros en otro lado. Yo tengo mi grupito de amigos en cierto sitio y tengo mi grupito de amigos de acá, pero digamos entre los dos no he visto como que este me va ayudar para este o así, no. son muy individuales en ese aspecto, pero los dos los manejo de la misma forma.

E: Muchas gracias Alejandra.