



UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

# TESINA DE LICENCIATURA

## **“Estilos de Personalidad en Voluntarios de un Hospital Monovalente”**

Alumna: Abraham, Mara Agustina

Directora: Lic. Maggi, Graciela

Mendoza, Octubre de 2013

## Hoja de Evaluación

Tribunal

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesor Invitado: Lic. Graciela Maggi

Nota:

## AGRADECIMIENTOS

*A mis papas por el apoyo y el amor incondicional.*

*A mis hermanos por compartir cada instante de nuestras vidas.*

*A mis abuelos, tíos y primos que sin importar donde estén, siempre tendré su apoyo incondicional.*

*A los amigos de la vida que hacen más ameno el camino de la formación personal y profesional.*

*A mis amigos de la Facultad, Martín, Lula, Carla, Rocío, Jime, Anita, por las horas de estudio compartidas, las salidas, y porque gracias a ellos la facultad fue una de las mejores etapas de mi vida.*

*Al personal del Hospital y a los voluntarios por su tiempo y entrega desinteresada.*

*Al Lic. Zibelman por su acompañamiento y seguimiento incondicional.*

*A la Lic. Maggi, por su predisposición y por aceptar desinteresadamente guiarme y acompañarme en este trabajo.*

## RESÚMEN

La presente tesis tratara de abordar una descripción de las características de personalidad de voluntarios de un hospital monovalente de la provincia de Mendoza, para lo cual se administró el MIPS (Inventario Millon de personalidad) a 30 sujetos, sumado a entrevistas semi estructuradas. Arrojando resultados distribuidos en tres grandes áreas: metas motivacionales; modos cognitivos y conductas interpersonales. Concluyendo con una descripción general de la personalidad de estos sujetos en tanto grupo.

## ABSTRACT

The objective of the actual thesis is to accost a characteristics description of the voluntaries personality in a monovalent hospital of Mendoza , for this was administared the MIPS(Millon´s stocktaking of the personality ) to 30 fellow , added to half structured interviews .Making results distributed in three bigs áreas: motivational aims, cognitive modes and behaviour interpersonals.Concluding with a general description of these fellow personality in this group.

## ÍNDICE

Hoja de Evaluación.....	2
Agradecimientos.....	3
Resúmen.....	4
Introducción.....	8

### Primera Parte: Marco Teórico

Capítulo I: La Personalidad.....	11
1. Introducción a la personalidad.....	12
1.1 Historia de la personalidad.....	12
1.2 Conceptos de personalidad.....	13
1.3 Aproximaciones sobre la psicología de la personalidad.....	16
1.3.1 Aproximación Clínica a la personalidad.....	16
1.3.2 Aproximación Correlacional de la personalidad.....	16
1.3.3 Aproximación Experimental de la personalidad.....	16
1.4 Conceptos relacionados con la personalidad.....	17
1.4.1 Carácter.....	17
1.4.2 Influencia de la Herencia.....	18
1.4.3 Temperamento.....	19
1.4.4 Aspecto biológico de la personalidad.....	20
1.5 Elementos de la personalidad.....	20
1.5.1 Elementos Cognitivos de la personalidad.....	20
1.5.2 Elementos Motivacionales de la personalidad.....	23
1.6 Modelos para pensar la personalidad.....	24
1.6.1 Diferencias entre rasgos y estilos.....	24
1.6.2 Rasgos.....	25
1.6.2.a Psicología del rasgo de Allport.....	26
1.6.2.b Psicología del rasgo de Catell.....	27
1.6.2.c Psicología del rasgo de Eysenck.....	28
1.6.3 Estilos.....	29

1.7. Millon y la Personalidad.....	30
Capítulo II: El Voluntariado.....	32
1. Introducción al capítulo.....	33
2. Definición.....	33
3. Tipos de voluntarios.....	35
4. Historia del voluntariado.....	36
4.1.El voluntariado hospitalario.....	39
5. Diferencias y/o semejanzas del voluntariado con las organizaciones sin fines de lucro.....	40
6. Legislacion Nacional y Provincial en relación a las personas que trabajan voluntariamente.....	41
7. El voluntario.....	43
7.1.Proceso de integración del voluntariado en la organización.....	43
7.2.Craacteristicas de personalidad/perfil del voluntario.....	44
7.3.Motivacion del sujeto para ser voluntario.....	47
7.4.Qué aportan los voluntarios a la organización.....	51
7.5.El voluntariado como posibilidad de realización personal.....	53
Capítulo III: Inventario Millon de Estilos de personalidad (MIPS).....	55
1. Introduccion al capítulo.....	56
1.1.Presentacion de la técnica.....	56
1.2.Historia.....	57
1.2.1. Modelo Bio Social.....	58
1.2.2. Modelo Evolucionista.....	59
1.3.Fases para la clasificación de la personalidad.....	60
1.3.1. Bipolaridades.....	60
1.3.1.a Metas Motivacionales.....	60
1.3.1.b Modos Cognitivos.....	62
1.3.1.c Conductas Interpersonales.....	64

## Segunda Parte: Marco Metodológico

Capítulo IV: Metodología de la Investigación.....	68
1. Introducción al capítulo.....	69
1.1. Objetivos de la Investigación.....	69
1.2. Preguntas de Investigación.....	69
1.3. Supuestos de Investigación.....	70
1.4. Diseño de Investigación.....	70
1.5. Tipo de estudio.....	71
1.6. Procedimiento.....	72
1.7. Descripción de la Muestra.....	72
1.8. Instrumentos.....	73
1.8.1. Inventario de Millon de personalidad.....	74
1.8.2. Entrevista semi estructurada.....	76
Capítulo V: Análisis y presentación de resultados.....	79
1. Análisis de los resultados de la escala MIPS.....	80
2. Análisis de las entrevistas.....	95
Capítulo VI: Conclusiones.....	97
1. Conclusiones.....	98
2. Sugerencias para futuras investigaciones.....	103
Referencias Bibliográficas.....	104
Anexos.....	109

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca profundizar el estudio de los Estilos de Personalidad en Voluntarios de un Hospital Monovalente. En este contexto los interrogantes que han guiado la investigación están orientados a conocer las características de personalidad de los sujetos voluntarios, indagando sobre la existencia de estilos de personalidad predominantes. Así mismo, se analizan los procesos motivacionales que se llevan a cabo en el desarrollo de la labor propia del voluntario.

Su análisis representa una fuente de información importante como elemento diagnóstico de la situación del voluntariado en Mendoza, producto de la falta de antecedentes de investigación en dicha temática; al mismo tiempo posibilita el conocimiento de los estilos de personalidad para generar un perfil idóneo a las exigencias de la tarea a desarrollar. Por lo expresado anteriormente se indaga los fenómenos que suceden dentro de un Hospital Monovalente, institución que aborda una única problemática, en este caso se corresponde a un hospital psiquiátrico público de la provincia de Mendoza.

El presente trabajo se encuentra organizado en dos partes:

La primera parte se corresponde con el marco teórico de la investigación. Se encuentra dividido por los siguientes capítulos: personalidad; voluntariado y el instrumento aplicado, MIPS (Inventario Millon de Estilos de Personalidad). En este apartado se trata de interpretar y comprender como las diferentes temáticas entran

en juego y repercuten en la tarea cotidiana de voluntarios de un hospital psiquiátrico.

En la segunda se desarrollan los aspectos metodológicos utilizados en el desarrollo de la presente investigación y se componen desde la obtención y análisis de los resultados, arribando a las conclusiones obtenidas.

# **I PARTE:**

# MARCO TEÓRICO

# CAPÍTULO I

## La Personalidad

## 1. Introducción al Capítulo I de Personalidad

La personalidad constituye uno de los conceptos tal vez más estudiados a lo largo de la historia. Numerosos son los estudiosos que han propuesto diversas definiciones y teorías en relación a la misma. Cuando se quiere describir los objetivos y contenidos del estudio de la psicología de la personalidad hay que tener en cuenta los aspectos, estructuras y nexos que difieren entre las teorías. No obstante a lo largo del capítulo se expondrán de manera breve las principales contribuciones de algunos de ellos, que resultan pertinentes al enfoque de la investigación. Para poder conocer los estilos de personalidad existentes en un grupo de voluntarios de una Hospital Monovalente, y describir cuál es el estilo predominante entre ellos, si es que éste existiese.

### 1.1 Historia de la Personalidad

El término personalidad procede del vocablo latino persona, que originariamente se refería a la máscara que utilizaban los actores en el teatro clásico. Como la máscara asumida por el actor, el termino persona sugería una intensión de apariencia, es decir, la pretensión de poseer rasgos distintos de los que caracterizan realmente a la persona que hay detrás de la máscara. Con el tiempo, el termino persona perdió su connotación de pretensión e ilusión y empezó a representar no a la máscara, sino a la persona real o a sus características explícitas. Otro significado del término personalidad profundiza en la impresión superficial para iluminar al mundo interno, casi nunca manifiesto, y las características psicológicas ocultas de la persona. Por tanto, a lo largo de la historia, el significado del término ha pasado de ser una ilusión de lo externo a referirse a una realidad externa, y finalmente, a rasgos internos oscuros u ocultos. Éste último significado es el más cercano al uso contemporáneo del término. (Millon, 2006)

Millon(2006) define a la personalidad como:

“Un patrón complejo de características psicológicas profundamente enraizadas, que se expresan de forma autónoma en casi todas las áreas de la actividad psicológica”. (Pág,2)

En latín, también se utilizó para designar a una de las personas de la Santísima Trinidad. Si bien ha tenido diversos sentidos, la mayoría de los filósofos y psicólogos prefieren definir la personalidad como algo que tiene entidad objetiva. (Allport, 1970).

Por otro lado, y sumando a lo ya descrito, el término personalidad deriva del latín medieval *personalitas*. En el latín clásico se usaba *personam*, palabra que, como se ha mencionado anteriormente designaba a la máscara con que cubrían su rostro los actores en el teatro griego durante las representaciones dramáticas, y que luego continuaron usándola los romanos; siendo que, la voz natural del actor sonaba a través de la boca de la máscara dejando la sensación de algo falso, inauténtico, teatral. ( Längle 1990 citado en Fiochetta, 2007).

## 1.2. Conceptos de Personalidad

Para comenzar es de gran utilidad y resulta organizador exponer algunas definiciones, de autores que han sido exponentes dentro del campo de la Psicología de la Personalidad.

Allport (1986) define a la personalidad como una “organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y sus pensamientos característicos” (p. 47).

Allport (1986) desglosa dicha definición a modo de comprender más su significación.

-“Organización dinámica: la organización es de vital importancia considerarla a la hora de explicar el desarrollo y estructura de la

personalidad, así también como lo es la desorganización en caso de trastornos o personalidades anómalas.

-Psicofísicos: la personalidad tomada en su conjunto, sin separar de manera tajante el cuerpo de la mente.

-Sistema: todo sistema es un conjunto de partes en mutua interacción, influyéndose unos con otros, siendo un potencial para la actividad.

-Determinan: todos los sistemas q comprenden la personalidad ejercen cierto efecto sobre los actos adaptativos y expresivos mediante los cuales es reconocida.

-Característicos: cada uno de los actos y pensamientos que una persona tiene son únicos y característicos incluso conceptos y actos que de alguna manera se consideran compartidos.

-Conducta y pensamiento: ambos se consideran modos de adaptación y acción sobre el medio, cuyo origen está dado por la situación ambiental en la que el individuo se encuentre". (pág. 48)

Fierro (1998) describe a la personalidad como un "conjunto de características (psicológicas, biológicas y socioculturales) que hacen que un individuo sea él mismo y no otro, sean cuales sean las circunstancias de la vida en las que se encuentre" (p. 255).

Uno de los elementos más importantes que considera este autor es la propiedad de estabilidad de la personalidad a lo largo del tiempo. Este elemento vale tanto para caracterizar a las personalidades sanas o normales como a las perturbadas o anormales. Este aspecto es importante porque sirve para establecer un punto de partida fundamental cuando se habla de una personalidad anormal, patológica o trastornada, ya que hace referencia a todo el modo de ser patológico de un individuo, y no aspectos concretos o parciales. (Fierro, 1998)

Millon (1997) conceptualiza la personalidad como la "representación de mayor o menor estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que exhibe un organismo o una especie particular frente a sus entornos habituales" (pág., 26).

Filloux (1994) la personalidad es la configuración única que toma, en la historia de un individuo, el conjunto de los sistemas responsables de su conducta. (pág. 12)

Filloux (1994) Además propone que reúne las siguientes características:

“Es única, propia de cada individuo, aunque éste presente rasgos comunes con otros; Es una integración, es decir, no es sólo una suma o una totalidad de funciones, sino una organización. Es temporal, porque es la personalidad de un individuo que vive históricamente; Por último, implica una variable intermediaria, es decir, que se afirma como un estilo a través de la conducta y por medio de ella”. (pág. 12)

Otro exponente importante es Murray que consideraba que el concepto de personalidad representaba una hipótesis que permitía explicar la conducta de un individuo. Para él la personalidad se asocia con procesos cerebrales, cuya base anatómica es el cerebro. (Murray, 1938 citado en Engler 1996)

El término personología es desarrollado por Murray para referirse al estudio de vidas humanas y los factores que influyen en su curso. Para él los Psicólogos debían estudiar de manera primaria las vidas individuales. (Murray, 1938 citado en Engler 1996)

Pervin (1996), considera que la Personalidad es:

“Una organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas a la vida de la persona. Se encuentra integrada por estructuras, como por procesos y refleja tanto la naturaleza como el aprendizaje. Además, engloba los efectos del pasado, incluyendo los recuerdos del pasado, así como las construcciones del presente y del futuro”. (pág. 23)

Por otro lado se considera a la personalidad como un conjunto de rasgos emocionales y conductuales que caracterizan a una persona en su vida diaria y que son relativamente estables y predecibles. (Kaplan, 2001)

Habiendo hecho un recorrido por los autores más importantes acerca de la personalidad, tomo el concepto de Allport como guía de este trabajo de tesina. Para enriquecer la definición de Millon acerca de la temática.

### 1.3. Aproximaciones sobre la Psicología de la Personalidad

#### 1.3.1 Aproximación clínica a la Personalidad.

Esta aproximación implica el estudio sistemático y en profundidad del individuo, tomado como un todo en cuanto a su funcionamiento, pudiendo observar una gran cantidad de fenómenos que posibilitan la base de posteriores hipótesis. (Pervin, 1998)

Como desventaja de este método, se puede considerar, la dificultad a la hora de replicar las observaciones, así como también la formulación de hipótesis.

#### 1.3.2. Aproximación correlacional de la personalidad.

Esta aproximación tiene relación con el uso de medidas estadísticas para lograr la asociación, o correlación entre variables que pueden diferenciarse de una persona a otra. A diferencia de la aproximación clínica que se basa en el estudio del individuo o de pocas personas, esta aproximación pone su atención en la utilización de datos obtenidos de un gran número de sujetos, es decir, el énfasis está puesto en la medición de las diferencias individuales y en el esfuerzo para establecer relaciones estadísticas entre estas diferencias. (Pervin, 1998)

Se usa el Análisis Factorial (AF) como técnica, además de escalas de medida y del concepto de rasgo como elemento integrante de la estructura de personalidad. Mediante AF se intenta explicar las relaciones que mantienen una gran cantidad de variables, a partir de un número más reducido de factores. El AF es muy apropiado para descubrir qué conductas están altamente relacionadas y forman un rasgo o factor, comportamientos que tienden a ir asociados o están relacionados. (Llopis, 2013)

#### 1.3.3. Aproximación experimental de la personalidad.

Sus trabajos se basan en la manipulación de variables para lograr establecer relaciones causales. El experimentador es quien manipula una de las variables (independiente), mientras observa qué efectos tiene sobre la otra

variable (dependiente), sobre un gran número de sujetos, diferenciándose de la aproximación clínica. (Pervin, 1998)

Al trabajar con variables, para los sujetos humanos la experimentación puede ser tomada como una situación social, en la que sus propias personalidades pueden aparecer de forma inesperada para el experimentador.

Se centra en la comprensión de fenómenos. Esta aproximación de personalidad no es la que ha generado más estudios de personalidad. (Llopis, 2013)

#### 1.4. Conceptos relacionados con la Personalidad

A continuación se desarrollan de manera breve algunos conceptos de relevancia ya que están estrechamente vinculados a la noción de personalidad.

##### 1.4.1. Carácter

Personalidad y carácter son dos términos que usualmente se utilizan como sinónimos, y es porque existe un estrecho vínculo entre ellos, no obstante existen diferencias que se detallan a continuación. (Allport, 1986)

El carácter hace referencia a algo profundo, innato, a una estructura básica. El término implica el empleo de un criterio moral, de un juicio de valor. Es decir, las personas poseen características que son juzgadas socialmente. De esta manera se lo ha definido *como la personalidad valorada, y a la personalidad, como el carácter sin valoración.* (Allport, 1986)

W.S Taylor, (1926) citado en Allport (1986) expresan que “el carácter es el grado de organización éticamente eficaz de todas las fuerzas del individuo”. (pág. 53)

A.A Roback (1927) citado en Allport (1986) "el carácter es una disposición psicofísica duradera a inhibir impulsos de acuerdo a un principio regulador" . (pág. 53)

#### 1.4.2. Influencias de la "herencia"

El método de la reproducción sexual garantiza un equipo genético distinto para cada persona que nace. Teóricamente, la mitad de la herencia de un individuo proviene de la madre y la otra mitad del padre. Se considera que en cada célula germinal humana hay 48 cromosomas, en cada uno de los cuales se calcula que hay unos 30.000 genes. Para un carácter hereditario se requieren uno o más genes. (Allport, 1986)

A un cierto estadio del desarrollo, las células germinales experimentan la reducción cromosómica por división, quedando con la mitad de los cromosomas. De este modo quedan descartadas muchas posibilidades de herencia, ya que los cromosomas poseen combinaciones diferentes de los diversos genes. (Allport, 1986)

En función de lo expresado anteriormente, se concluye que no existen dos seres humanos que tengan la potencialidad de desarrollarse del mismo modo, especialmente si a la diferencia genética se le añade la diferencia resultante de los ambientes y las experiencias de cada individuo. No obstante estas diferencias, los genes crean para toda la raza humana ciertos grandes caracteres comunes. Poseemos una estructura corporal similar y semejantes maneras de experimentar sentimientos, pensar, hablar, imaginar, recordar, etc. De esta manera puede aseverarse que la personalidad se refiere a lo particular y a lo general. (Allport, 1986)

Con tal margen de variabilidad, genética, estructural y bioquímica, es esperable que varíen ampliamente el temperamento, la motivación y todas las funciones psicológicas. (Allport, 1986).

#### 1.4.3. Temperamento

Desde la antigüedad se ha entendido al temperamento de una persona como aquello que está determinado en gran parte por los humores (secreciones glandulares), de su cuerpo. Implica una constitución o hábito mental que depende especialmente de la constitución física o está relacionado a ella. (Allport, 1986)

Allport (1986) define el temperamento como “el gran material con el que se construye la personalidad”. (pág. 53)

El temperamento, como la constitución física y la inteligencia pueden considerarse una especie de material en bruto con el que se constituye la personalidad, basándose en gran parte en la determinación genética, son, por consiguiente los aspectos de la personalidad más dependientes de la herencia. Si bien no conocemos con precisión las fuentes del temperamento, si sabemos que la personalidad está condicionada en gran parte por él. (Allport, 1986)

Allport (1986) define el temperamento como:

“se refiere a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, la fuerza y la velocidad con que acostumbran a producirse las respuestas, su estado de humor, considerándose estos fenómenos como dependientes en gran parte de la estructura constituida y predominantemente hereditarios”. (pág. 53)

Esta definición no implica que el temperamento sea inmutable, que no varíe desde el nacimiento hasta la muerte. Puede variar dentro de ciertos límites a causa de influencias médicas, quirúrgicas, nutritivas, como también por acción del

aprendizaje y experiencias. Pueden producirse cambios pero son limitados. (Allport, 1986)

#### 1.4.4. Aspecto biológico de la personalidad

Allport (1986), son importantes los aportes de la teoría evolucionista para comprender la personalidad. En este contexto:

“la personalidad de un individuo es el modo de adaptación o supervivencia que resulta de la interacción de sus necesidades orgánicas con medio al propio tiempo favorable y hostil a estas necesidades a través de la intervención de un sistema nervioso central plástico y modificable”. (pág. 22)

Según esta teoría, las necesidades orgánicas surgen en las glándulas y las vísceras del cuerpo y afectan en primera instancia al sistema nervioso autónomo. Estas necesidades encuentran en el ambiente una satisfacción potencial, como también pueden encontrar peligros u obstáculos. Así el sistema nervioso central produce algún tipo de adaptación aprendida o no, que satisface ordinariamente las necesidades. En este contexto, “la personalidad es una función ejecutiva cuya misión es la de garantizar a supervivencia” (Allport, 1986)

### 1.5. Elementos de la Personalidad

#### 1.5.1 Elementos cognitivos de la Personalidad.

Los elementos cognitivos de la personalidad comprenden tanto el tipo de información que reciben como las maneras de procesar la información y elaborar explicaciones para los acontecimientos. De esta manera, cuando la información es incorporada de manera diferente, adquiere un aspecto particular. (Pervin, 1998)

Según define Pervin (1998), el termino cognición alude a “*los procesos de pensamiento* de la persona, incluyendo la percepción, la memoria y el lenguaje” (pág. 68)

Sus comienzos tuvieron lugar en la década del cincuenta, donde centrándose en las diferencias individuales de estilo cognitivo, más precisamente en las diferencias individuales acerca de la percepción y la relación de estas diferencias con la organización de la personalidad en su conjunto. Las investigaciones al respecto siguieron su curso, descubriendo que las diferencias individuales en la percepción estaban influidas por un funcionamiento diferencial en otras áreas. (Pervin, 1998)

A partir de esto, varios autores comenzaron investigaciones para lograr determinar qué era lo que diferenciaba una persona de la otra, es así como, George Kelly y Julian Rotter hicieron sus aportes dentro de la etapa denominada “*revolución precognitiva*”.(Pervin, 1998)

George Kelly, desarrollo la Teoría del Constructo Personal, haciendo hincapié en la manera en que una persona explica o interpreta los acontecimientos, basándose en la hipótesis de que cada persona es un científico, el cual, observa acontecimientos, formula conceptos para organizar los fenómenos, siendo útil como herramienta para predecir el futuro. A estas maneras de percibir, explicar o interpretar los fenómenos, Kelly las llama “*constructos*”, Estos pueden ser centrales, los cuales son básicos para el funcionamiento cotidiano, y constructos periféricos. Todos ellos, están organizados con el fin de formar un sistema de constructos el cual, puede ser muy simple, o muy complejo mostrando una flexibilidad y adaptabilidad significativa mientras conserva su estructura básica. (Kelly, 1955 citado en Pervin, 1998)

Siguiendo el hilo de lo que se dijo anteriormente, otro de los teóricos que aportaron conocimiento al ámbito cognitivo, fue Julian Rotter, quien contemporáneo a Kelly, elabora la teoría del aprendizaje social. Para él, la importancia radicaba en reconocer que la mayor parte de nuestro aprendizaje sucede dentro de un contexto en el cual, otras personas influyen en las motivaciones. Lo que intento hacer fue combinar la importancia del refuerzo, con la importancia de la cognición. Proponiendo que en una situación un individuo

puede tener distintas alternativas de comportamiento. Cada conducta potencial se relaciona con una consecuencia, dicha consecuencia tiene un valor asociado, de refuerzo. (Rotter, 1954 citado en Pervin, 1998)

Otros teóricos de la Revolución Pos cognitiva fueron Mischel y Bandura. Mischel, elabora la Teoría Cognitiva de Aprendizaje Social, enfatiza en algunos puntos:

... (1) “*especificidad situacional*. La conducta de un Individuo se considera muy variable y relativamente específica de la situación. (2) diferenciación en el funcionamiento humano tanto perceptual, como cognitivo, es esta diferenciación entre situaciones es lo que lleva a la especificidad situacional de la conducta. (3) Aspectos “*adaptativos*”, autorreguladores del funcionamiento de la personalidad”. (pág. 78)

A Mischel le interesaba el hecho de cómo las personas son capaces de cambiar su conducta de una situación a otra de forma adaptativa. Posteriormente Mischel, en el año 1973 reconceptualizó el “*aprendizaje social cognitivo*”, proponiendo cinco elementos básicos. Estos elementos son: estrategias codificadas, referidas a la manera en como las personas interpretan y procesan información; objetivos, los cuales varían de una persona a otra; expectativas, que la personas desarrollan respecto a posibles consecuencias de su acción; competencias cognitivas y conductuales, aquellas que hacen referencia a como las personas pueden utilizar la información; y por último sistemas autorreguladores, haciendo hincapié en la manera en como los objetivos a largo plazo se desarrollan y mantienen a lo largo de extensos periodos de tiempo. (Pervin, 1998)

Todos estos elementos ponen énfasis en la cognición destacando la especificidad situacional de la conducta tal como las personas diferencian las situaciones, se adaptan a ellas y las utiliza como oportunidades para alcanzar los objetivos deseados.

Bandura propone la teoría cognitiva social que toma sus bases de la psicología cognitiva y de la psicología social. Los pilares que según su teoría forman parte de los elementos de la personalidad son: elementos cognitivos en el

aprendizaje, creencias de autoeficacia, y niveles requeridos para un fin u objetivo. Los primeros trabajos de Bandura estuvieron dirigidos al aprendizaje por observación, sugiriendo que los niños aprenden muchas de las cosas observando a los padres y a las demás personas que forman parte de su entorno. Este proceso en el que el niño mira a esa persona tomada como modelo, recibe el nombre de “*modelado*”. (Pervin, 1998)

Posteriormente, en el año 1977, Bandura en sus escritos comienza a darle mayor importancia al concepto de “*autoeficacia*” refiriéndose a la capacidad percibida que las personas tienen de salir adelante en situaciones específicas. Es así como estas creencias de autoeficacia pueden influir en los pensamientos, emociones, motivación y hasta el rendimiento. Este concepto de Bandura tiene por objetivo resaltar la especificidad situacional, al igual que los autores anteriormente mencionados. Su trabajo se centra en las estructuras cognitivas y los procesos que son importantes para todas las personas, los cuales, también las diferencian. (Pervin, 1998)

Para finalizar, cabe destacar que no se concibe un único concepto cognitivo de la personalidad, así como pasa en las teorías de los rasgos, habiendo un consenso en forma general hacia una perspectiva social cognitiva.

Los puntos de mayor importancia en estas teorías están relacionados con la importancia de los procesos cognitivos en el funcionamiento de la personalidad, la naturaleza social del funcionamiento de la personalidad y la manera específica de dominio del funcionamiento de la personalidad.

#### 1.5.2. Elementos motivacionales de la personalidad.

En esta distinción de los elementos motivacionales, existe una variedad de teorías, todas ellas enfocadas a dar una explicación de la influencia de los motivos en la personalidad. Relaciona el concepto de motivación, con características internas que producen influencia en la activación y regulación de la conducta. (Pervin, 1998)

Pervin (1998) Los aspectos de la motivación siguiendo lo expuesto, son: “*activación, selección de la dirección y preparación de respuesta*” (pág. 102).

El concepto de la motivación indica que hay características internas que desempeñan un importante papel en la activación y regulación de la conducta. Desde el punto de vista de la Psicología de la personalidad, el concepto de la motivación indica que estas características intervienen en otros aspectos del funcionamiento de la persona. Considerando así, que los motivos influyen en la acción, cognición, pensamiento y conducta. (Pervin, 1998)

Las teorías de la motivación se dividen en teorías de la fuerza o drive, del incentivo de la zanahoria, de la motivación del asno y por ultimo del crecimiento y la autorrealización.

## 1.6. Modelos para pensar la Personalidad

### 1.6.1 Diferencia entre rasgos y estilos

Dentro de la psicología de la personalidad aparecen dos conceptos que se discuten en cuanto su aplicabilidad. El término estilo implica connotaciones diferentes que el término rasgo utilizado para entender que las actividades que realiza una persona derivan de cualidades internas, desde la teoría clásica.

Utilizar la palabra estilo tiene sus diferencias con el concepto de rasgo. Los rasgos de la personalidad eran entendidos como etiquetas que resumían los actos de conducta de las personas, aunque no proveían explicaciones causales de las mismas. Muchos enfatizaban la existencia de características como unidades fundamentales de comportamiento que determinan la consistencia en la conducta de los seres humanos, estos teóricos han sido denominados como psicólogos del rasgo (Fiochetta, 2007).

## 1.6.2 Rasgos

Para comenzar, los rasgos son descriptores que se utilizan para caracterizar la personalidad. La utilización de los términos del rasgo para describir las diferencias individuales empezó con los primeros intentos para clasificar a la gente por categorías. Uno de los pioneros en proponer este término fue Allport, quien definió que los rasgos son los elementos fundamentales de la personalidad. (Allport, 1937)

Pese a que los psicólogos del rasgo no han consensuado acerca de cómo definir y medir un rasgo, si están de acuerdo en dos aspectos:

1. Los rasgos hacen referencias a continuidades o a consistencias generales de comportamiento en la conducta de la gente. Es decir, representan categorías básicas de diferencias individuales en funcionamiento.
2. Como descriptores de esas amplias diferencias de funcionamiento, los rasgos son útiles como elementos básicos de la personalidad (Pervin, 1998).

Los rasgos son características internas que tienden a ser estables (se mantienen a lo largo del tiempo) y consistentes (se manifiestan en una amplia gama de situaciones), éstas definen los patrones de comportamiento de una persona. (Antuña Bellerin et al., 2009)

Antuña Bellerin et al., (2009) Realiza una clasificación de los rasgos según se presenten como:

- *Unipolares*: son los que distribuyen la variabilidad del rasgo entre la ausencia de la misma y su máxima expresión. Por ejemplo si la inteligencia fuera un rasgo, algunos objetos podrían ser no inteligentes (ej. las piedras), otros un poco más, otros mucho más, etc. Pero no es posible localizar alguna conducta que sea anti-inteligencia, sino de poca inteligencia o ausencia de la misma.
- *Bipolares*: son los que distribuyen una variable entre máxima expresión de un patrón de comportamiento hasta la máxima expresión del comportamiento contrario, pasando por un punto intermedio que dista de ambos, por ejemplo si

un rasgo fuera la sociabilidad algunas personas pueden ser muy sociables y otras antisociales o retraídas”. (pág. 58)

Los rasgos son esas disposiciones o tendencias que hacen que la persona actúe o se desenvuelva de determinada manera. Son pautas, perfiles u observables de conducta, que al mismo tiempo, constituyen factores internos para poder explicar las pautas diferenciales observables. Es decir, un rasgo no es sólo un patrón de conducta; también es una tendencia o disposición interna del sujeto que lo llevan a comportarse de una determinada forma. (Fierro, 1998)

El modelo asume que los rasgos tienen una gran influencia biológica, de forma que dichas tendencias a la acción están ligadas de una manera mediata a nuestra carga genética y de una manera inmediata a nuestro funcionamiento psicobiológico (Antuña Bellerin et al., 2009).

Bermúdez (1994) define “Los rasgos son disposiciones altamente generalizadas, que subyacen e influyen la conducta total del individuo” (Pág. 89)

Pervin (1996) describe “Los rasgos son descriptores que utilizamos para caracterizar la personalidad de alguien” (pág. 34)

#### 1.6.2. a. Psicología del rasgo de Allport

Un rasgo era una predisposición para responder de una forma determinada. Un rasgo conducía a la consistencia en la respuesta porque reunía varios estímulos “funcionalmente equivalentes” y representaba diversas formas de conducta adaptativa y expresiva. (Allport, 1986)

Profundizando en su teoría propuso varias categorías distintas de rasgos. La primera distinción es que lo que se conoce como el principio nomotético – ideográfico. Consideraba importante que debían haber rasgos aplicables a todas las personas (el énfasis nomotético), y por otra parte que debían haber rasgos únicos de la persona (el énfasis ideográfico). (Allport, 1986)

Una segunda distinción tenía que ver con cómo era de dominante y ampliamente descriptivo un rasgo. Allport (1986) Así distinguió tres categorías:

-*Rasgos cardinales*: expresan disposiciones tan profundas y penetrantes en la vida de una persona que prácticamente toda su conducta está bajo su influencia.

-*Rasgos centrales*: expresan disposiciones que expresan una serie de situaciones más limitadas que los rasgos cardinales, pero aún representan amplias consistencias de la conducta.

- *Disposiciones secundarias*: Representan tendencias que cuando menos son conspicuas, generalizadas y uniformes". (pág. 560)

Allport no estaba de acuerdo con el uso del método del análisis factorial, ya que consideraba que el mismo trata a la persona como si estuviera compuesta de elementos independientes, más que como un sistema unificado de subestructuras interdependientes. No obstante esta postura, hizo esfuerzos por realizar una taxonomía de términos del rasgo. Para esto buscó términos en el diccionario y clasificó más de dieciocho mil términos en categorías. Estas consistían en características estables, estados de ánimo, actividades temporales, evaluaciones sociales y una categoría mixta de características físicas, talentos o aptitudes. (Allport, 1937 citado en Pervin 1998)

El autor concordaba con el hecho de la variabilidad de la conducta y su complejidad, creía que la gente se comporta consistentemente y por lo tanto que concepto de rasgo era útil. (Allport, 1937 citado en Pervin, 1998).

#### 1.6.2. b. Psicología del rasgo de Catell

Además de utilizar en análisis factorial y de crear el Cuestionario de los 16 factores de la personalidad (16PF), contribuyó con dos importantes aportes. En primer lugar estuvo interesado en las causas determinantes y del desarrollo de los rasgos. Para estudiar las primeras desarrolló un método para determinar cuánto influyen la herencia y el ambiente en el desarrollo de los distintos rasgos. A pesar

de que se descubrió que las influencias relativas de la herencia y del ambiente variaban considerablemente, se estimó que la personalidad en conjunto estaba determinada por el ambiente en dos terceras partes y una tercera parte por la herencia (Hundleby, Pawlik y Catell, 1965 citado en Pervin 1998).

También investigó la progresión del desarrollo del rasgo a lo largo del tiempo, es decir si los mismos eran aplicables a personas de todas las edades y si las puntuaciones eran estables a lo largo del tiempo. (Catell, 1965 citado en Pervin, 1998)

El segundo gran aporte es el interés del autor por los aspectos dinámicos de la personalidad así como por sus aspectos estructurales. No creía que la persona fuera una entidad estática que se comportara de la misma manera en todas las situaciones. Reconoció que la manera de comportarse de una persona está influenciada por numerosos factores motivacionales y situacionales. Por lo tanto también utilizó la técnica del análisis factorial para trazar una taxonomía de motivos e intentó desarrollar una fórmula para predecir la conducta basada en los rasgos pertinentes y las variables situacionales. (Pervin, 1998)

#### 1.6.2. c. Psicología del rasgo de Eysenck

Eysenck, como Catell, exploró los elementos rasgo básicos, desarrolló cuestionarios de personalidad, e investigó los determinantes genéticos y las bases biológicas de la personalidad, además, los determinantes de la creatividad. Sin embargo, difiere de Catell en algunos aspectos. En primer lugar, destaca menos dimensiones rasgo que Catell. Segundo, más recientemente ha hecho un mayor esfuerzo para relacionar las diferencias individuales en los rasgos, con las diferencias en el funcionamiento biológico. (Eysenck, 1970 citado en Herreras, 2005).

Eysenck defendió de forma sistemática una organización estructural de la personalidad de carácter jerárquico, destacando diversos niveles de análisis; un primer nivel, relacionado a la ocurrencia de *actos o cogniciones singulares*; un

segundo nivel referido a *actos o cogniciones habituales* del individuo (estos dos primeros niveles representarían los niveles más próximos a la conducta, con una distinción implícita de rasgo y estado). Un tercer nivel, o nivel del *rasgo*, y por último, el cuarto nivel o nivel de *tipo*. (Estos últimos niveles sería en producto de procesos inferenciales, es decir, no directamente observables). Por tanto, cada nivel se obtendría a partir de intercorrelaciones existentes entre las variables constitutivas del nivel inferior. (Eysenck, 1970 citado en Herreras, 2005)

### 1.6.3 Estilos

En cuanto al término estilo se trata de una categoría de clasificación de las variables de la persona, es útil si nos interesa conocer una perspectiva más dinámica que estática o estructurada del comportamiento humano y del desarrollo de las diferencias individuales. Es decir, es válido cuando nos interesa estudiar el patrón de cambio que es lo que en muchas ocasiones caracteriza realmente al sujeto. (Aparicio García y Sánchez López, 1999)

Ponen énfasis en el patrón de cambio concediendo especial importancia a los aspectos procesuales de la personalidad. La idea básica que subyace al concepto de estilo psicológico es que los procesos de personalidad son fenómenos relativamente estables, pero no estáticos, es decir, son patrones consistentes de cambio. La categoría de clasificación "estilo psicológico" responde mejor que otras a la finalidad de estudiar "las regularidades a través de las irregularidades"; es decir, las regularidades que se pueden entresacar a partir del cambio. (Aparicio García y Sánchez López, 1999)

Aparicio García y Sánchez López (1999) refieren que el estilo psicológico expresa de una manera más acertada el concepto de coherencia de la personalidad:

"La coherencia, como el estilo, es considerada como una característica dinámica, no estática, de la personalidad, y, en ambos casos, la variable "tiempo" tiene una importancia fundamental". (pág. 192)

## 1.7. Millon y la Personalidad

El especial énfasis de Millon estuvo puesto en lograr una integración entre varias teorías de la personalidad, para así establecer una visión más integradora del tema con el fin de guiar futuras investigaciones. (Millon, 1997 citado en García-Naveira, 2008)

Su teoría tuvo sus comienzos en la década de 1960, la cual, con el paso del tiempo fue adoptando modificaciones hasta que tiempo después reformuló el modelo hasta convertirse en el que se conoce en la actualidad.

Millon (1997) propone que la personalidad, puede ser entendida como:

“La representación de mayor o menor estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que exhibe un organismo o una especie particular frente a sus entornos habituales” (pág. 26).

Sus estudios también incluyeron la patología en la personalidad. El autor explica que tanto la personalidad normal como la patológica son aspectos representativos de un continuo y no categorías aisladas. (Millon, 2002 citado en Cardenal, Sánchez y Ortiz-Tallo, 2007)

Cardenal et al. (2007) mencionan que ambas comparten los mismos principios y mecanismos de desarrollo, están compuestas por los mismos rasgos básicos. Los autores realizan una comparación que clarifica el conocimiento que Millon quiere transmitirnos acerca de la personalidad normal y patológica, expresada de la siguiente manera:

“se entiende por personalidad normal los estilo distintivos de adaptación que resultan eficaces en entornos normales. Los trastornos de personalidad son estilos de funcionamiento inadaptados, que pueden atribuirse a deficiencias, desequilibrios o conflictos en la capacidad para relacionarse con el medio habitual”. (pág. 309)

El DSM-IV (Asociación Psiquiátrica Americana, 2003) define los trastornos de personalidad como:

“un patrón permanente e inflexible de experiencia interna y de comportamiento que se aparta acusadamente de las expectativas de la cultura del sujeto, tiene su inicio en la adolescencia o principio de la edad adulta, es estable a lo largo del tiempo y comporta malestar o perjuicios para el sujeto”. (pág. 765)

En su clasificación se observan diez tipos de trastornos, los del Grupo A: Trastorno Paranoide, Trastorno Esquizoide y Trastorno Esquizotípico (los sujetos con estos trastornos suelen parecer raros o excéntricos); Grupo B: Trastorno Narcisista, Trastorno Límite, Trastorno Histriónico y Trastorno Antisocial (los sujetos con estos trastornos suelen parecer dramáticos, emotivos e inestables) y los del Grupo C: Trastorno por Dependencia, Trastorno de Evitación y Trastorno Obsesivo-Compulsivo (los sujetos de este trastorno suelen parecer ansiosos o temerosos). (El DSM-IV (Asociación Psiquiátrica Americana, 2003)

La teoría de Millon es relevante ya que es un modelo que parte de la base de que la persona es un sistema orgánicamente integrado, una unidad sustantiva, donde la personalidad representa un estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que resulta eficaz en el entorno donde el sujeto se halle. Estos rasgos intrínsecos y generales surgen de una complicada matriz de determinantes biológico y de aprendizajes, que comprenden el patrón idiosincrásico de cómo el individuo siente, piensa, afronta los retos y se comporta (Millon, 1990; Millon y Davis, 2004 citado en Dresch, 2006).

Además, es un modelo apropiado para analizar las relaciones entre personalidad y salud física/psicológica, ya que variables de la personalidad más adaptadas están asociadas a más salud mientras que variables menos adaptadas están asociadas a una peor salud física/psicológica. Estas predicciones muestran que una de las características principales de los sujetos que está asociada a más salud consiste en ser optimista, con una alta autoestima, sociables; por otro lado, cuando el sujeto es especialmente sensible a los acontecimientos negativos, propenso a experimentar sentimientos de miedo, vergüenza, ira y culpabilidad, se asocia a menos salud (Dresch, 2006).

## CAPITULO II

### El Voluntariado

## 1. Introducción al Capítulo

En este capítulo hare un recorrido sobre la historia del voluntariado, como así también del voluntariado puntualmente hospitalario, haciendo énfasis en las características de los sujetos , debido a que lo que en esta tesina interesa profundizar en este trabajo son los estilos de personalidad que poseen estas personas. Por otro lado, también se va a indagar en los tipos de voluntarios, como así también en la ley que los respalda. Se buscara conocer que aportan los voluntarios a la organización, a través de la teoría, como así también de las entrevistas realizadas. Y finalmente, poder pensar al voluntariado como una forma de realización personal.

## 2. Definiciones

En nuestro país existen fenómenos de exclusión que generan sentimientos de angustia y brotes de violencia que, en parte, son el resultado de un individualismo reinante que impide el establecimiento de lazos genuinos de solidaridad. Esta crisis de la sociedad Argentina no solo responde a cuestiones coyunturales o a problemáticas del país, sino que es un fenómeno que tiene dimensiones mundiales. Si se sigue con este comportamiento social, más sombrías serán las perspectivas, mayor será la inseguridad, mayor la tendencia al aislamiento y menores las posibilidades de vivir en una libertad real. (Lanzetti, 2006)

En medio de todo esto aparece una señal positiva. Existe desde siempre en las sociedades actitudes tendientes a resolver de un modo positivo los problemas sociales. Estas actitudes están basadas tanto en la ética personal como en convicciones religiosas e ideológicas que ha llevado a muchos al ejercicio activo de la caridad y la filantropía como modo de resolver, desde el aporte individual, algo d estos problemas. Un ejemplo de esto es el voluntariado. (Lanzetti, 2006)

Ser voluntario no es una moda efímera, sino que día a día aparecen y crecen los grupos de personas que deciden compartir el desafío y la aventura del trabajo voluntario. (Lanzetti, 2006)

Ahora si nos introducimos de lleno en la definición de voluntariado. Voluntario proviene del latín *voluntares – voluntas – voluntatis* que significa voluntad. Es un acto consciente, función del yo que nos indica que queremos hacer una cosa y no otra.

Lanzetti (2006) lo define como: “un conjunto amplio y heterogéneo de personas que dedican desinteresadamente su tiempo y su esfuerzo a beneficiar a otros, a servir al bienestar general” (pág. 24)

Por otro lado Korotky (2003), define voluntariado como:

“es una persona con sensibilidad frente a los problemas sociales, que siente la necesidad de luchar por distintas causas. Se compromete de forma desinteresada y gratuita a poner sus capacidades y tiempo libre al servicio de las necesidades existentes en la comunidad” (pág. 20)

Voluntario es lo contrario a obligatorio, está relacionado con la libertad, por libre opción. (Show de Critto e Karl, 1998)

El voluntariado cuando se aplica a las instituciones, expresa que son de adhesión voluntaria, nadie está obligado a adherirse. Cuando se refiere a individuos, son personas que dedican voluntariamente su tiempo para trabajar en obras que contribuyen al bien común, a cambio de una remuneración no monetaria, que puede tener que ver con un reconocimiento, compromiso social, satisfacción personal, etc. (Acotto, 2003)

Por último describimos la definición que nos da la Ley de Voluntariado Social, sancionada el 4 de diciembre de 2003 por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina:

“son voluntarios sociales las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general

en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna.” (pág., 8)

Para el Comité de Expertos sobre Voluntariado hay tres elementos que los pueden definir:

- La actividad no se debe realizar principalmente por una remuneración, si bien se puede permitir el reembolso de gastos y algún pago simbólico.
- Se debe emprender la actividad voluntariamente, conforme a la libre voluntad de la persona.
- La actividad debe beneficiar a una persona que no sea el propio voluntario, o a la sociedad en general, a pesar de que está claro que el voluntariado aporta también un beneficio significativo para el voluntario. (Navajo, 2004)

### 3. Tipos de Voluntarios

Algunas de las características deseables en los voluntarios son la capacidad de atender con respeto a las personas teniendo en cuenta su libertad individual y despertar en ellas la capacidad de ayudarse a sí mismas, ser capaz de establecer buenas relaciones personales y trabajar en equipo. Su acción debería ser educativa y promotora del cambio social, descubriendo, abordando y denunciando las características y dificultades sociales, en contraposición al paternalismo asistencialista. (Korotky, 2003)

Existen diversas formas de voluntariado o formas de acción voluntaria:

- Informal: actividades informales sin paga, tales como asistencia a vecinos, ayudar a los niños de familiares o conocidos, servicios de transporte, jardinería, trabajo en la casa, cuidados de largo tiempo a familiares en situación de enfermedad, etc. Pueden ser llevados a cabo de forma personal y autónoma.

- Formal: actividades honorarias en favor de organizaciones o instituciones, que frecuentemente cuentan también con personal remunerado. (Kanapp&Muller, 2000, citado en Korotky, 2003)

#### 4. Historias del Voluntariado

El camino recorrido por los grupos de personas que se reúnen con fines solidarios es extenso y de larga data.

Aún antes de la formación del estado Nacional, pero con mayor importancia a partir de la primer mitad del siglo XIX, existieron entidades privadas de diferentes tipos que compartían el no poseer ánimos de lucro y el perseguir propósitos de bien público. Este tipo de organización social comenzó alrededor de 1850, y ha intervenido decididamente en la estructuración de las políticas culturales, asistenciales y sociales. En nuestro país estas instituciones han existido desde épocas en que las corrientes colonizadoras trajeron la influencia de la iglesia, que se ocupó de socorrer a los pobres, los marginados y los enfermos. En este tiempo la solidaridad estuvo ligada a la asistencia de los que menos tienen, promulgada por el clero. La conquista y la colonización de América fue una empresa llevada a cabo conjuntamente por la iglesia y el Estado Español. Como todo proceso civilizatorio, trajo consigo ideologías y modelos institucionales que fueron ocupándose paulatinamente de las cuestiones educacionales, sociales y sanitarias que demanda el desarrollo político, social y económico. (Croce, 2000)

La Iglesia católica ha ocupado un lugar central en la historia argentina. La vida social se desarrolló a su alrededor: funcionaba como registro civil, escuela, justicia y resolución de conflictos, lugar de fiestas y celebraciones, como organización de ayuda mutua, asistencia médica y social. En este contexto la solidaridad tenía un matiz religioso y un mensaje evangelizador para el que lo ejercía y también para quien lo recibía. La caridad era el concepto central alrededor del cual se organizaban las actividades. Fueron particularmente las

órdenes religiosas apoyadas por los monarcas españoles, quienes levantaron conventos, asilos, colegios y universidades. (Croce, 2000)

Croce (2000) afirma que:

“El período que va desde la Independencia hasta fines del siglo XIX es quizás el más rico de la historia argentina de generación y desarrollo de entidades no lucrativas. A partir de 1810 el gobierno comenzó a intervenir en forma más decidida en los problemas sociales, retiró de las manos de los religiosos la atención de los problemas sociales, pero no se hizo cargo de su control, sino que lo delegó a figuras jurídicas civiles y privadas”. (Pág., 25)

Entre 1880 - 1900 se da la filantropización en el período colonial, aparecen las sociedades de beneficencia. Esta ayuda surge como respuesta de carácter sanitario y/o religioso para atender a los desplazados por el proceso de industrialización. La respuesta es de carácter asistencialista y paternalista. (Acotto, 2003)

Así nació la Sociedad de Beneficencia como modelo de entidad privada creada por el Estado para cumplir funciones públicas. Esta institución casi hasta mediados del siglo XX se hará cargo en forma privada pero en gran parte con fondos públicos, de las tareas de beneficencia y asistencia social.

A fines del siglo XIX con las corrientes inmigratorias también llegaron las Sociedades de Socorros Mutuos o Ayuda Mutua especialmente se establecieron en el interior de nuestro país. También al formarse barrios en las periferias de las ciudades, los vecinos se organizaron para formar sociedades barriales para solucionar conjuntamente las necesidades edilicias, sanitarias, educacionales y sociales. El cooperativismo fue un hito de lo que hoy llamamos el tercer sector, como paso para una sociedad más justa y fraterna. Crecieron también las asociaciones mutuales de todo tipo y se fortalecieron los gremios y sindicatos abriendo nuevas posibilidades. (Croce, 2000)

Es importante destacar la participación de las mujeres como rasgo distintivo del tercer sector en nuestro país. Más allá de sus distintas y hasta encontradas

posiciones ideológicas, desde aquellas damas de caridad, pasando por Eva Perón y Amalia Fortabat hasta las Madres de Plaza de Mayo, la mujer ha dejado una fuerte impronta en el mundo de la filantropía y la acción voluntaria en Argentina. (Croce, 2000)

Este Estado de Bienestar que supo ser tan fuerte en sus años de esplendor y concentrar tareas se consolida después de la Segunda Guerra Mundial y entra en depresión a mediados de los 70. En 1980 el estado entra en crisis y ya no puede hacerse cargo de lo que venía manejando.

El período 1976 – 1983, por el contrario representa una importante retracción para el desarrollo de actividades comunitarias las cuales fueron suspendidas, disminuidas a su mínima expresión o abiertamente perseguidas. Los cambios producidos a partir de los 80, en cuanto a competencias del Estado, la redefinición de lo público y del rol del Estado en las políticas sociales, su capacidad de regulación y recursos limitados, guardan paralelismo con un mayor protagonismo e iniciativa a otros actores sociales, diferenciados y con nuevas responsabilidades en lo público social: Las organizaciones de la sociedad civil. (Croce, 2000)

En el 90 se crean redes y foros de apoyo mutuo, junto con todas las otras formas de ayuda. Crece la participación ciudadana. El crecimiento cuantitativo de las organizaciones es sostenido en los últimos 15 años, su heterogeneidad de fines, formas de organización, áreas temáticas, metodología, formas de representación y diversidad de recursos complejiza aunque también enriquece el análisis del Sector, de sus capacidades y las oportunidades que brinda a la sociedad argentina.

En América Latina el modelo de organizaciones de la sociedad civil difiere sustancialmente del modelo existente en Europa y Estados Unidos, que han liderado el proceso de desarrollo de las OSC. El modelo latino es un modelo de crecimiento cuantitativo más que de crecimiento cualitativo, vinculado a la

pobreza, a la violencia de Estado, a la pérdida de derechos civiles, sociales, económicos, políticos, etc. (Acotto, 2003)

Estos hechos hicieron y hacen que el accionar voluntario haya ido cambiando. Un gran número de organizaciones de la sociedad civil han sido creadas últimamente, y participan activamente en la promoción de la comunidad en la que surgen. Hoy son organizaciones privadas sin fines de lucro, llamadas el tercer sector. Se han desarrollado actividades en el campo social, cultural, educativo, político, etc.

#### 4.1. El Voluntariado Hospitalario

El voluntariado hospitalario tiene origen en Crimea, península ubicada al sur de lo que hoy es el República de Ucrania. Crimea fue el escenario de una guerra entre rusos y turcos, que entre 1854 y 1856 desarrollaron la lucha más feroz de que se tenga memoria. Luchaban por la hegemonía de la región.

Como poco y lento era el auxilio para los heridos, comenzaron a llegar mujeres que los recogían después de cada batalla. Vestían delantales blancos los que al poco tiempo quedaban rosados por la sangre absorbida. Estas mujeres no eran enfermeras, eran voluntarias, las cuales acabada la guerra, continuaron prestando ayuda en los hospitales. Esta experiencia de voluntariado se difundió por el mundo y en homenaje a las mujeres de la guerra de Crimea, se vistieron de color rosado y hoy son llamadas: “damas de rosa”. (Carrasco, B., 2005)

El voluntariado hospitalario, específicamente, es una forma de vivir la solidaridad desde el encuentro con personas, ingresadas en un centro, que viven situaciones difíciles por motivos de salud. La acción humana solidaria puede sin duda modificar su realidad, a veces muy dura y teñirla de esperanza. (Carrasco, B., 2005)

## 5. Diferencias y/o semejanzas del voluntariado con las organizaciones sin fines de lucro.

Quisiera hacer referencia a conceptos relacionados con el tercer sector, en el cual el trabajo voluntario es protagonista.

El voluntariado social se enmarca en el contexto del tercer sector, también llamado sector social, cuya columna vertebral la componen las “organizaciones solidarias” en las que el voluntario juega un importante papel. (Carrasco, B., 2005)

El fenómeno del voluntariado sigue creciendo y está reconfigurando la morfología del Tercer Sector, lo cual conduce a primer plano la necesidad de fijar con precisión cuál es el marco conceptual y moral del voluntariado ya que su influencia es cada vez mayor. Una ligera desviación en la orientación del voluntariado podrá cada vez en mayor medida proyectarse en problemas serios en la conformación del modelo de sociedad civil y quizás en la constitución de la cultura de ciudadanía. (Fernandez, V, 2007)

La comunidad es, entre otras cosas, una construcción social integrada por un conjunto de actores sociales sean estos Personas o Instituciones, de diferentes procedencia y también con diferentes grados de organización vinculada con los roles y las tareas a desempeñar en el marco de ese colectivo social. (Croce, A. 2000)

Nuestras comunidades están formadas por diversos actores, entre ellos las organizaciones de la sociedad civil, el Estado, el sector empresario y los participantes.

Acotto (2003) define a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) como:

“son organizaciones conformadas por personas que se nuclean en grupos estructurados en base a normas, intereses, objetivos y fines particulares, que tienden a dar respuestas a necesidades sociales, grupales o colectivas”. (pág.25)

Las organizaciones sin fines de lucro, son organizaciones cuyo fin no está vinculado con el beneficio económico ni con la productividad, sino con la participación social en la resolución de problemas que aquejan a la sociedad. Estas organizaciones nacen para responder a necesidades comunes entre sus miembros y se organizan para tratar de resolverlas. Estas organizaciones funcionan autogestivamente y generan fondos para poder realizar las actividades pensadas creativamente. Esto implica una gran implicancia institucional y personal para sus miembros voluntarios que se ocupan de lograr la continuidad de la institución. (Croce, A. 2000)

Las sociedades no gubernamentales son también llamadas sin fines de lucro, organizaciones voluntarias, organizaciones del tercer sector, de la sociedad civil. Lo común en todas ellas es el propósito de solucionar problemas propios y no lucrar con lo recaudado. Las ONG también están incluidas en las organizaciones de la sociedad civil, ya que el hecho de que no pertenezcan al gobierno, es otra característica de las organizaciones de la sociedad civil. (Lanzatti, 2002)

El tercer sector se refiere a todas aquellas agrupaciones que no pertenecen ni al Estado (primer sector), ni al segundo formado por las empresas. (Acotto, 2003)

## 6. Legislación Nacional y Provincial en relación a las personas que trabajan como voluntarios.

En Argentina existe una ley de Voluntariado que hace referencia al Voluntariado Social. Es la Ley 25.855-Voluntariado Social (2004) (a continuación solo se exponen algunos artículos).

“ARTICULO 1° — La presente ley tiene por objeto promover el voluntariado social, instrumento de la participación solidaria de los ciudadanos en el seno de la

comunidad, en actividades sin fines de lucro y, regular las relaciones entre los voluntarios sociales y las organizaciones donde desarrollan sus actividades.

ARTICULO 2° — Se entenderá por organizaciones en las que se ejerce el voluntariado social a las personas de existencia ideal, públicas o privadas, sin fines de lucro, cualquiera sea su forma jurídica, que participen de manera directa o indirecta en programas y/o proyectos que persigan finalidades u objetivos propios del bien común y del interés general, con desarrollo en el país o en el extranjero, ya sea que cuenten o no con el apoyo, subvención o auspicio estatal.

ARTICULO 3° — Son voluntarios sociales las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna. No estarán comprendidas en la presente ley las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad y aquellas actividades cuya realización no surja de una libre elección o tenga origen en una obligación legal o deber jurídico.

ARTICULO 4° — La prestación de servicios por parte del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado y se presume ajena al ámbito de la relación laboral y de la previsión social. Debe tener, carácter gratuito, sin perjuicio del derecho al reembolso previsto en el artículo 6°, inciso e) de la presente ley.

ARTICULO 5° — Se entienden por actividades de bien común y de interés general a las asistenciales de servicios sociales, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente o cualquier otra de naturaleza semejante. Esta enunciación no tiene carácter taxativo”. (pág. 1)

## 7. El Voluntario

### 7.1. Proceso de Integración del Voluntariado en la organización.

A continuación se exponen los pasos o etapas por la que atraviesan los voluntarios a la hora de ingresar en una institución

La idealización. Cuando llega un voluntario a ofrecerse la mayoría de las veces lo hace movido por una idealización de la organización y de la actividad que realiza. Empieza con la ilusión consciente o no de que va a ser de gran ayuda y esto lo va a satisfacer mucho y le va a dar significado a su vida. Se imagina la organización que él necesita que exista, fantasea con una organización omnipotente. (Médeci, 2004)

La decepción. El contacto con la realidad cotidiana hace que esta idea no se pueda sostener más. En este momento puede proyectar su frustración hacia fuera, contra la organización, contra los compañeros de equipo o contra la actividad. Pasó de la omnipotencia a la impotencia con salidas fáciles hacia la crítica y el desaliento. Es en esta etapa donde se produce el mayor número de abandonos.

La aceptación de la realidad. El voluntario ha superado la tesis, sus sueños se han desvanecido pero tiene el propósito de poder modificar una porción de ella. Asume los límites de la ayuda y sus posibilidades. Se puede decir que ha llegado a una actitud madura.

Sin lugar a dudas estas tres etapas se relacionan con la motivación del voluntario y son aplicables a cualquier tipo de tarea e institución. Es parte de la maduración de la motivación pasar desde el enamoramiento, el encandilamiento, el compromiso al estilo "fuego artificial" y el no saber de dónde vienen todas esas ganas de hacer, hacia un compromiso más consciente y en base al conocimiento de la temática y las sombras que están presentes en toda institución. Este es el más duradero y al que no todos llegan a asumir. (Médeci, 2004)

## 7.2. Características de Personalidad/Perfil del Voluntario. /véase: cap 1 La Personalidad/

No es fácil definir el perfil del voluntario porque no hay una única manera de brindarse a los demás. Sin embargo es posible indicar algunas cualidades, entendiendo por aquellas a las características, naturales o adquiridas, que destacan a una persona puesta en el rol de servicio comunitario:

- **Integridad Ética:** coherencia en una línea de conducta inspirada por valores morales (honestidad, justicia, sentido del deber, lealtad, responsabilidad, etc.)
- **Espíritu Humanitario:** el voluntario acude al servicio por propia elección, libremente. Pero la buena intención no basta se requiere de una profunda convicción, una actitud de servicio. (Lanzetti, 2006)
- **Condiciones Físicas:** dependen exclusivamente del servicio a realizar. Algunas requieren por ejemplo de fuerza física, buena vista o capacidad auditiva. Estas características deben ser tomadas en cuenta para facilitar el encauzamiento de esfuerzos en pos del mejor servicio a los demás.
- **Idoneidad:**
  - conocimientos y habilidades operativas, orientadas a la acción.
  - habilidades humanas, de integración y de relación.
  - capacidad para la visión de conjunto: capacidad de ver la totalidad de la organización y de insertarse con su aporte individual en el proceso de ésta. (Lanzetti, 2006)
- **Habilidad para comunicarse y mantener una interrelación fructífera y permanente.** Esta es básica también para que el voluntario comparta conocimientos y habilidades con los demás y con los beneficiarios de su tarea.
- **Disponibilidad de tiempo:** para poder asumir un compromiso y cumplirlo.

- No hay limitación de edades y sexos: también todas las clases sociales están capacitadas para dicha actividad. El aporte depende del capital humano.
- La formación requerida. Debe ser considerada a la luz de tres aspectos:
  - la formación que aporta cada voluntario.
  - La formación específica que requiere el servicio que va a realizar.
  - Las acciones que puedan realizarse para facilitar el acercamiento de ambos aspectos mencionados. (Lanzetti, 2006)

Korotky (2003) hace referencia al perfil del voluntario a nivel mundial en cuanto a dos variables:

- “Al sexo: Salvo en Suiza que hay más hombres que mujeres y en el reino unido que hay una proporción igual de hombres que de mujeres en tareas de voluntariado formal, en los otros países hay un predominio femenino. En la Argentina, según el Gallup, existe un alto predominio de participación femenina en el voluntariado, como así también en Uruguay.
- Al nivel socio-económico educativo: Tanto en Canadá, como en el Reino Unido y Uruguay, hay una correlación positiva del voluntariado con un alto nivel socioeconómico y educativo. En la Argentina, según el Gallup, a medida que aumenta el nivel socio económico y educativo, crece la cifra de personas que realizan acciones solidarias”. (pag,33 )

La actividad voluntaria implica características destacables. Tiene mucho de donación de sí mismo, de solidaridad e implica valores personales como generosidad y amor a los demás. Por lo tanto exige un compromiso que debe ser ejercido con cuidado, cariño y responsabilidad. Ser voluntario implica una serie de derechos y obligaciones que se deben cumplir. (Korotky, 2003)

Entonces puede hablarse de “contrato” entre la organización y el voluntario. Este implica *responsabilidades* de ambas partes:

- El voluntario deberá asumir que es imprescindible su presencia y puntualidad, tal como la ejecución correcta de su tarea
- La organización se debe encargar de garantizar que el trabajo sea bien ejecutado, definiendo los estatus, las reglas, los planes de actividad, las ayudas que podrá recibir para la realización de la tarea. (Lanzetti, 2006)

Por otro lado el voluntario tiene *derechos*:

- Ser respetado en cuanto a los términos acordados con relación a su dedicación y de acuerdo con la disponibilidad asumida.

- Recibir un trato cordial y respetuoso.
- Tener la oportunidad de realizar tareas que valoricen y aprovechen al máximo su potencial de acuerdo con sus conocimientos, experiencias e intereses.
- Capacitación, entrenamiento, supervisión y orientación técnica.
- Tener posibilidades de real integración como voluntarios en la institución en la que prestan servicios.
- Tener acceso a la información referida o vinculada a la tarea y a las responsabilidades que le caben.
- Participar en forma activa y protagónica de las decisiones que se vinculan con su trabajo, sobre todo aquellas que hagan referencia a los conocimientos y habilidades que le son específicas.
- Recibir reconocimiento y estímulo.
- Desempeñar su actividad en un ambiente de trabajo estimulante.
- Poder cambiar de tarea, siempre que ello sea su deseo, dentro de las posibilidades de la institución.
- Ser reconocido como persona integral. (Lanzetti, 2006)

Y tiene *deberes* del voluntario

- Conocer la institución y la comunidad en las que presta servicio.
- Conocer las tareas que le sean atribuidas.
- Garantizar la calidad de su colaboración a través de un trabajo eficiente, facilitado por la elección de un área donde actuar conforme a sus intereses, objetivos y habilidades personales.
- Ser responsable en el cumplimiento de los compromisos asumidos libremente.
- Comprometerse solamente con lo que le es posible hacer.
- Trabajar de modo integrado con la entidad donde presta servicio.
- Respetar los valores y creencias de las personas para las cuales trabaja.
- Mantener discreción respecto de los asuntos considerados reservados por la organización.

- Valerse del buen sentido para resolver situaciones imprevistas informando a los responsables.
- Comunicar con tiempo a la organización a la que pertenece su deseo de dar por concluido el compromiso que en su momento asumiera. (Lanzetti, 2006)

Es de vital importancia que el voluntario antes de asumir su rol conozca de sus derechos y deberes; para que éste pueda comprometerse siendo consciente de las obligaciones que elegirá asumir y de los derechos que podrá exigir para un buen desempeño de su labor.

### 7.3. Motivación del sujeto para ser Voluntario.

No se pretende hacer un análisis exhaustivo de las motivaciones del voluntario en relación a las teorías de la motivación; sino más bien, una pequeña aproximación acerca de lo que moviliza a estas personas para elegir esta tarea, sólo a modo de tener en cuenta que en ellas quizás se ponen en juego otros valores a la hora de elegir esta actividad.

Resulta importante destacar la “Teoría de la Motivación Humana”, propuesta por Maslow, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero; J; 2007).

Las cinco categorías de necesidades son:

- **Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Quintero; J; 2007).
- **Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Quintero; J; 2007).
- **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero; J; 2007).
- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero; J; 2007:2).
- **Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para

hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal. Consta en el desarrollo de todas las posibilidades del individuo. (Quintero; J; 2007).

Las razones por las que el ser humano trabaja son múltiples y varían de persona a persona y de una situación a otra. Pero puede entenderse que en el caso de la actividad voluntaria las motivaciones sociales, de altruismo y cooperación, tienen un fuerte valor de determinación (Lanzetti, 2006).

Ayudar al otro es un acto altruista donde el beneficiario directo es el otro. Pero también es un modo de adquirir reconocimiento, prestigio, un modo de crecer y desarrollarse como persona, es un medio para trascender y lograr un mayor nivel de desarrollo personal (Lanzatti, 2006).

Lanzetti (2006) dice que si bien existen distintas motivaciones, la mayoría de los voluntarios tienen una motivación similar:

“la conciencia de que es posible dar un nuevo sentido a la propia vida y a la de los demás, a través del ejercicio de la actividad solidaria”. Esta conciencia se nutre a partir de cuatro pilares: libertad, compromiso, espíritu de servicio y solidaridad. (pág., 25)

Hay una gran diversidad y distintos niveles de motivaciones que llevan a involucrarse en la tarea voluntaria:

1) *Motivación personal*: donación del propio tiempo y esfuerzo como respuesta a una inquietud interior que se desea satisfacer, ya sea la de trascender, buscar desafíos y realizarse, retribuir en función de lo recibido en la vida, necesidad de hacer el bien, de servir, de sentirse bien consigo mismo beneficiado a otros, etc.

2) *Motivación social*: implica la conciencia de los problemas sociales y la disposición para llevar a cabo acciones a favor de un ideal o una causa.

3) *Motivación moral*: el altruismo y la solidaridad son valores socialmente contruidos y valorados como virtudes personales. (Korotky, 2003)

Otro elemento además de las motivaciones para llevar a cabo la conducta, es la aptitud, es decir, cuáles son las potencialidades que ha desarrollado la persona, necesarias para realizar una tarea, en este caso voluntaria. Bajo el

nombre de aptitudinal se hace referencia a las habilidades que cada uno posee para hacer lo que quiere hacer, también tan fundamentales como las motivaciones. Estas varían de acuerdo a la tarea que debe realizar el voluntario. (Lanzetti, 2006)

Pero no toda explicación del comportamiento voluntario debe buscarse “desde dentro”. También existen factores del entorno que condicionan su tarea. Hay una oportunidad social, “desde afuera”, una necesidad social, una urgencia que requiere la actividad del voluntario y que, además, invita a su compromiso (Lanzetti, 2006).

Junto a esta demanda social encontramos un componente surgido de la valoración de la tarea del voluntario. Aquí y ahora constituye un valor social en crecimiento. Sin embargo esta valoración está condicionada por las posibilidades concretas que la sociedad brinda para acceder a ella. La accesibilidad es otra condición impuesta “desde afuera” (Lanzetti, 2006).

No son económicas las recompensas esperadas. Pero esto no significa que no espere nada. El voluntario necesita que su esfuerzo sea valorado, también del reconocimiento de sus realizaciones, aceptación de sus expectativas, respuestas a sus aspiraciones, respeto por lo que es, lo que vale y lo que aporta. Quien trabaja como voluntario necesita, más que en otros contextos laborales, sentir que se lo considera persona en su integridad. (Lanzetti, 2006)

Hasta aquí se ha hecho referencia a qué es lo que motiva al voluntario a incorporarse y permanecer en la institución. Es decir, si la sumatoria de los factores antes vistos son positivos, el voluntario ingresará, permanecerá en la institución, se integrará y comprometerá. La ausencia de resultados provechosos llevará al voluntario a la frustración personal, al fracaso de su participación para luego llegar al abandono del desafío compartido.

Con todo lo expuesto se entiende que el voluntario no hace una “donación” de, sino que da para recibir, lo hace a cambio de algo. (Ficrmlr 2000, en Navajo, 2004)

Si el voluntario tiene estas necesidades mínimas satisfechas, quizás busque en este tipo de actividad una satisfacción personal que lo lleve a una auténtica felicidad, a través del ejercicio de sus fortalezas características. Una vez conseguido un bienestar económico mínimo, tener más dinero añade poco o nada al bienestar subjetivo. (Seligman, 2003)

Seligman (2003) habla de tres tipos de orientación laboral: el trabajo, la carrera, y la vocación.

“El *trabajo* es un medio para obtener un sueldo a fin de mes, cuando se deja de percibir una remuneración el trabajo es abandonado.

La *carrera* implica una inversión más profunda, se buscan logros a través de la retribución económica y ascensos, los cuales le dan al sujeto prestigio y poder. Cuando la persona ya no puede ascender más en puesto o sueldo, se busca gratificación en otro lado que le dé esa posibilidad de hacer carrera, si no el sujeto se siente alienado.

La *vocación* es un compromiso apasionado con el trabajo por él mismo. La persona considera que contribuye al bien general, a algo que trasciende al individuo (no se trata de nada que tenga connotación religiosa). El trabajo es satisfactorio por derecho propio. Sin dinero ni ascensos el trabajo continúa. (pág., 53)

Cualquier trabajo puede convertirse en una vocación y viceversa. Y vale para cualquier tipo de empleo. El voluntario que piensa que su empleo es algo que sirve al bienestar general o a algo que lo trascienda como individuo (ej. provocar la sonrisa en niños enfermos), no necesitará de una remuneración ni ascensos para permanecer en esa actividad, pudiendo ser ésta para él una vocación. (Seligman, 2003).

#### 7.4. Que aportan los voluntarios a la organización

“Entendemos que la presencia de voluntarios en los programas enriquece y otorga un valor agregado insustituible a las propuestas. Así mismo, el marco adecuado para el desarrollo de las actividades que estos realicen, es la organización comunitaria.” Aquí se recalca el valor de los voluntarios en los programas solidarios y su necesaria relación con la institución que los une y la comunidad en la que esa institución está inserta. Debemos resaltar el hecho de que el funcionamiento de la institución y las relaciones que se establecen dentro de ella, repercuten en el voluntariado.

Este estilo de voluntariado está caracterizado por

- una ampliación de los sectores de intervención de los voluntarios, de tipos diversos, vinculados con la asistencia, la prevención y la promoción social.
- un cambio de origen social de los voluntarios, ya que gente de todos los sectores sociales puede participar. Hoy coexisten diversas formas de practicar el voluntariado.
- capacitación del voluntario, ya que tenemos personas muy capacitadas y otras que no han tenido esta posibilidad en organizaciones, personas con formación son cada vez más.
- Cambios en la forma de gestión de las organizaciones en su trabajo con voluntarios, hoy buscamos más eficiencia, mejor organización, se trata de planificar las acciones

No tenemos que olvidar que el voluntario actúa en el marco de una organización o grupo que le sirve de soporte y con cuyos objetivos se identifica.

¿Por qué es importante para los voluntarios formar parte de una organización?

Algunas razones pueden ser:

- ✧ Porque son espacios organizados que les sirven de encuadre y contención para las tareas
- ✧ Porque les permiten trabajar con otros
- ✧ Porque reciben capacitación y acompañamiento, para revisar el aprendizaje que van realizando
- ✧ Porque se identifican con la misión de la organización
- ✧ Porque sus tareas se ven multiplicadas en los alcances de la organización

✧ Porque forman parte, los coloca en lugar de sujetos activos para transmitir el aprendizaje a otros

¿Qué aportan los voluntarios a una organización?

- Multiplican la proyección de la misión
- Generan entusiasmo
- Difunden lo que hacen
- Pueden atraer a otros a la causa
- Dan credibilidad y fuerza a la organización
- Traen talentos diferentes y habilidades
- Pueden expresar sus acuerdos y desacuerdos con el proyecto
- Su pensar y accionar enriquece a la organización
- Dan prestigio a la organización

Los voluntarios necesitan espacio y soporte de la organización.

#### 7.5. El voluntariado como posibilidad de realización personal.

El trabajo voluntario es un camino de doble mano, de donación, de generosidad, apertura de nuevas experiencias, experiencias de aprendizaje, deseos de ser útil, creación de vínculos de pertenencia y transformación de necesidades en posibilidades. Los principios del voluntariado son el respeto a la dignidad humana, reconocer que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, y la convicción de que las personas son capaces de modificar las condiciones sociales y de construir su destino. (Croce, A., 2000)

El voluntariado actúa en la base de la libertad de cada uno, con los valores y capacidades de las personas asistidas y de las que asisten. Particularmente a las que asisten, este rol les permite conectarse con sus potencialidades como

ciudadano, como parte activa de la sociedad, en permanente interacción con el medio que nos rodea. Por esto es que hablamos de un camino de ida y vuelta donde ambas partes resultan ganadoras. (Croce, A., 2000)

*“El voluntariado es una posibilidad de realización personal”*

Al trabajar con otros, creamos lazos, enfrentamos una problemática en común, compartimos esfuerzos y situaciones, entusiasmos y desilusiones. Es por este motivo que decimos que el voluntariado es una actividad en la que se aplica la perspectiva ganar – ganar, ambas partes se benefician. (Show de Critto & Karl, 1998)

El objetivo a cumplir por todas las sociedades, es estimular las capacidades de las personas para provocar un proceso de cambio y convertir a los receptores en dadores, comprometidos en la solución de problemas comunes.

Lo esencial del voluntariado es convertir al asistido en asistente, de beneficiados en dispensadores de ayuda. Con esta inversión de papeles vuelve también la dignidad a ellos. Una forma puede ser que los que han recibido ayuda ahora la dispensen a otros que también la necesitan. (Show de Critto & Karl, 1998)

Los voluntarios prestan sus servicios en organizaciones, y sabemos que los elementos más importantes de una organización son las personas dispuestas a trabajar juntas, compartir objetivos comunes y planes de acción para lograrlos. Las buenas intenciones, la alegría, la energía, el compromiso y el talento, nada de esto sirven si no están sistematizados y coordinados hacia una misma meta. El trabajo voluntario es necesario en todas las épocas pero se hace indispensable cuando las situaciones económicas y sociales demandan un compromiso fuerte con las comunidades. (Show de Critto & Karl, 1998)

## CAPITULO III

### Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS)

## 1. Introducción al Capítulo III: MIPS

A continuación, en el siguiente capítulo, se tratara de exponer los aspectos principales de la técnica que se utilizan en dicha investigación. La misma es el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS). La importancia de la toma de esta técnica en la investigación, radica, en la necesidad de conocer cuáles son los estilos de personalidad predominantes en las personas voluntarias de un Hospital Monovalente.

### 1.1 Presentación de la Técnica

A continuación se expondrán los principales postulados teóricos de la obra de Theodore Millon, debido que en la presente investigación se utiliza el Modelo Millon de Estilos de Personalidad, como técnica para evaluar los Estilos de Personalidad. (Millon, 1997)

El inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) es un cuestionario compuesto por 180 ítems respecto de los cuales el sujeto debe determinar si le son aplicables (respuestas verdadero/falso). Su objetivo es medir la personalidad entre los 18 y los 65 o más años. Para completar la mayoría de los ítems se requiere un nivel de educación correspondiente al primer año de la escuela secundaria. La mayoría de las personas emplean alrededor de 30 minutos.

El MIPS consta de 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas, la bipolaridad presente en estos pares no implica oposición, debido a que las escalas son independientes entre sí en cuanto a los ítems que las forman. Los 12 pares de escalas del MIPS se distribuyen en tres grandes áreas: Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales de escalas de contenidos, el MIPS incluye tres indicadores de validez: Impresión Positiva, Impresión Negativa y Consistencia. Las Metas Motivacionales, evalúan la orientación a obtener refuerzo del medio. Los Modos Cognitivos, abarca tanto las fuentes utilizadas para adquirir conocimientos sobre la vida como el modo de transformar la información. Y las Conductas

Interpersonales, se basan en los modos interpersonales de relacionarse, es decir, las preferencias de los individuos en cuanto a la manera de interactuar con los demás. (Millon, 1997)

Se obtiene un puntaje directo para cada escala, los cuales son interpretados y analizados a partir del puntaje percentilar (puntaje de prevalencia) que le corresponde de acuerdo a baremos elaborados por Millon con población estadounidense. Poseen un enfoque dimensional y clasificador de la medición de la personalidad. El sustrato teórico del inventario responde a un enfoque clasificador que agrupa a los individuos en distintas categorías; y enfoques dimensionales que estiman el grado en que un individuo posee un rasgo, o describen la posición que ocupa en relación con otros en una dimensión que interesa medir. (Millon, 1997)

Los puntajes de prevalencia (PP) permiten considerar si un sujeto o grupo de la muestra es poseedor del rasgo, tienen una distribución de PP 0 a PP 100. En el caso que los individuos obtengan un PP 50 o superior en alguna de las escalas, se los considera como poseedores del rasgo. Si una persona obtiene un PP 50 y otra un PP 60 se las considera como poseedoras, pero la última, con mayor intensidad del rasgo que la primera, es decir, cuánto más excede de PP 50, mayor intensidad del rasgo posee esa persona. En el caso que un sujeto obtenga puntajes elevados en escalas opuestas, por ejemplo en Apertura PP 50 y en Preservación PP 60, este dato puede interpretarse como equilibrio entre los estilos rivales. Los PP son comparables en todas las escalas del MIPS.

## 1.2 Historia

El autor desarrolló durante muchos años una extensa teoría de la personalidad tanto sana como patológica. Para ello se basó en dos importantes líneas teóricas: la teoría bio-social por un lado, y la teoría de la evolución ecológica por otro. Diversos autores coinciden en que su obra utiliza una perspectiva *integradora*, y esta visión integradora la que se plasma en la propuesta de “estilos de personalidad”. Este tipo de enfoque se caracteriza por la búsqueda de

principios universales, comunes a todas las disciplinas. (Cardenal- Sánchez y Ortiz- Tallo, 2007)

#### 1.2.1. Modelo bio-social (1969)

El primer modelo mediante el cual, Millón explica la personalidad, es el modelo bio-social, que contempla aspectos del desarrollo además de la interacción del sujeto con su entorno. En este modelo, el proceso evolutivo es el principal responsable de tanto los estilos, como los trastornos de personalidad que se manifiestan en la adolescencia y edad adulta. Siguiendo este planteo, los trastornos de personalidad no pueden ser explicados a partir de fallas en las cogniciones, compulsiones de repetición inconscientes, o disfunciones neuronales, sino que todo lo antes mencionado se consideran manifestaciones del fracaso del establecimiento de relaciones entre el organismo y el ambiente durante el transcurso de vida de la persona. (Millon, 1997)

La interacción entre los aspectos psicológicos y biológicos no es unidireccional. El orden de los efectos puede darse de manera inversa, esto se presenta de manera mas frecuente en las primeras etapas de la vida. Se trata de un sistema de aprendizaje con componentes biológicos y sociales interactivo, que tiene consecuencias en el establecimiento de estilos o trastornos de la personalidad posteriores. Considerando ciertos esquemas comunes que se presentan en todas las teorías de la personalidad que se conocían hasta el momento, Millón resalta tres dimensiones que permiten un entendimiento de la personalidad. Estas dimensiones se establecen de manera tripartita: actividad-pasividad, placer- dolor, y sujeto objeto. A partir de este esquema tripartito, derivó patrones de personalidad que eran concebidos como formas complejas de comportamiento, las cuales, tenían como objetivo conseguir un refuerzo positivo y evitar una estimulación negativa. Estas dimensiones fueron pilares para la posterior construcción de las escalas del inventario de personalidad MIPS. (Millon, 1997)

En suma, los principales factores que determinan el estilo de personalidad de un individuo son las experiencias pasadas y su constitución biológica. (García- Naveira, 2008)

#### 1.2.2. Modelo evolucionista (1990)

Años más tarde, Millón reformula su modelo revisando aquellas características más profundas y latentes que subyacen al comportamiento humano. En esta segunda formulación, planteó el hecho de que ningún cuerpo de conocimiento puede encargarse por si mismo de revisar y someter a evaluación sus propias preposiciones. Debido a ello, incorporo principios de otras ciencias. Gracias a esta incorporación a la psicología de contribuciones de otros campos de conocimiento, Millón derivó en que la mejor manera de explicar las leyes mas profundas del funcionamiento humano consistía en examinar principios universales derivados de manifestaciones de la naturaleza, tomando el campo de la biología y la química entre otros. (Millon, 1997)

La incorporación de estos campos de conocimiento no elimina el modelo en su momento planteado por Millón, sino que le permite reinterpretarlo desde la biología evolutiva. La diferencia mas significativa es la nueva incorporación de una nueva dimensión que tiene que ver con los procesos de simbolización de mundo, tanto interno, como externo.(García-Naveira, 2008)

Millon (1997) definió a la personalidad como el:

“estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su gama típica de hábitat o ambientes”. (pág. 26)

Por otra parte postula que la personalidad, como constructo, busca englobar la matriz entera de la persona para diferenciar los principios organizadores del funcionamiento individual. Estos principios se basan en actividades adaptativas, comprendiéndolas desde el punto de vista evolutivo. Los mismos explican el

desarrollo de las personas, las cuales atravesarían cuatro etapas y cumplirían con determinadas tareas que les permitirían desenvolverse de manera adaptativa en la vida. Cada etapa cumple con determinadas funciones de supervivencia y se corresponden con una etapa neuropsicológica y un proceso de desarrollo característico. (Millon, 1997)

### 1.3. Fases para la clasificación de la personalidad

Para elaborar una clasificación de estilos y trastornos de personalidad, el autor utiliza una serie de polaridades que presentan direcciones opuestas de funcionamiento. En cada etapa o fase el individuo adquirirá disposiciones personalógicas que determinarán una inclinación hacia una de las dos tendencias polares. Tal tendencia depende de interacciones entre factores intraorganísmicos y extraorganísmicos. Las etapas se desarrollan brevemente a continuación. (Millon, 1997).

#### 1.3.1 Bipolaridades

A continuación se describirán las bipolaridades que integran cada área y el fundamento teórico de las mismas.

##### 1.3.1.a Metas Motivacionales

La construcción de estas polaridades tienen sus bases teóricas en los aportes de Freud, quien expuso que la vida mental de los individuos está regida por tres polaridades: el sujeto y el objeto, es decir el yo y el mundo externo (real); el polo placer- displacer (económica) y el tercer polo es el de la actividad-pasividad (biológica). (Millon 1997)

Millon, (1990, 1997) afirma las metas motivaciones tienen tres componentes, a los que me he referido como “existencia”, “adaptación” y “replicación”. (pág., 19)

De esto se desprenden las siguientes bipolaridades:

- **Apertura:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a ver el lado bueno de las cosas, son optimistas en cuanto a las posibilidades que les ofrece el futuro, les resulta fácil pasarlo bien y enfrentan con ecuanimidad los altibajos de la existencia.
- **Preservación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala se concentran en los problemas de la vida y los agravan. Como piensan que su pasado ha sido desafortunado, parecen estar siempre esperando que algo salga mal y consideran probable que las vayan de mal en peor. Preocupaciones y decepciones de escasa importancia logran transformarlas con facilidad.
- **Modificación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala toman su vida en sus manos y hacen que las cosas sucedan en lugar de mantenerse pasivamente en espera. Se ocupan diligentemente de modificar su entorno e influyen en los acontecimientos a fin de que estos satisfagan sus necesidades y deseos.
- **Acomodación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala ponen muy poco empeño en dirigir o modificar su vida. Reaccionan ante los acontecimientos acomodándose a las circunstancias creadas por otros; parecen condescendientes, son incapaces de abandonar su indolencia, no tienen iniciativa y hacen muy poco para provocar los resultados que desean.
- **Individualismo:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala están orientadas a satisfacer sus propias necesidades y deseos; es

decir, procuran realizarse plenamente ellas mismas en primer lugar, se preocupan muy poco del efecto que pueda tener su conducta en los demás, y tienden a ser a la vez independientes y egocéntricos.

- **Protección:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala están motivadas para satisfacer en primer lugar las necesidades de los demás, para ocuparse del bienestar y los deseos de las otras personas antes que de los propios. Se las considera protectoras, capaces de anteponer el cuidado de los demás al de sí mismas. (Millon, 1997)

#### 1.3.1.b Modos Cognitivos

Los rasgos y los estilos de cognición no han sido incluidos como elementos centrales en la mayoría de los instrumentos que evalúan la personalidad. Según el autor, los estilos cognitivos resumen la cuarta parte de lo que serían las fases de la evolución. La capacidad de manejar abstracciones implica para los organismos, un salto cuantitativo en el potencial evolutivo para el cambio y la adaptación. (Millon, 2001)

Esta dimensión de la personalidad abarca tanto las fuentes utilizadas para adquirir conocimientos sobre la vida como el modo de transformar la información. (Millon, 1997)

- **Extroversión:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala recurren a los demás en procura de estimulación y aliento. Sus amigos y colegas para ellas fuentes de ideas y orientación, de inspiración y energía; las ayudan a mantener alta su autoestima y las confortan con su presencia.
- **Introversión:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala prefieren utilizar sus propios sentimientos y pensamientos como recurso; su principal fuente de inspiración y estimulación no son los demás sino ellas

mismas. A diferencia de los extravertidos, los introvertidos experimentan una gran serenidad y comodidad manteniéndose alejados de las fuentes externas, y son propensos a seguir los impulsos originados en su interior.

- **Sensación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala derivan sus conocimientos de lo tangible y lo concreto; confían en la experiencia directa y los fenómenos observables más que en el uso de la inferencia y la abstracción. Lo práctico y lo “real”, lo literal y lo fáctico son lo que las hace sentir cómodas y les inspira confianza.
- **Intuición:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala prefieren lo simbólico y desconocido a lo concreto y observable. No rehúyen lo intangible y disfrutan de las experiencias más misteriosas y las fuentes más especulativas de conocimiento.
- **Reflexión:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala prefieren procesar los conocimientos por medio de la lógica y el razonamiento analítico. Sus decisiones se basan en juicios desapasionados, impersonales y “objetivos” y no en emociones subjetivas.
- **Afectividad:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala forman sus juicios tomando en consideración sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias, evaluando subjetivamente las consecuencias que tendrán sus actos para quienes resulten afectados por ellos, y guiándose por sus valores y metas personales.
- **Sistematización:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala son muy organizadas y predecibles en su manera de abordar las experiencias de la vida. Transforman los conocimientos nuevos adecuándolos a lo ya conocido y son cuidadosas, cuando no perfeccionistas, incluso al ocuparse de pequeños detalles. Se las considera personas ordenadas, minuciosas y eficientes.

- **Innovación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a ser creativas y a asumir riesgos. Están preparadas para modificar y reordenar cualquier cosa con la que tropiecen. Parecen disconformes con la rutina y lo predecible, y transforman lo dado siguiendo sus corazonadas y tratando de producir consecuencias nuevas e imprevistas. (Millon, 1997)

### 1.3.1.c Conductas Interpersonales

Millon (1997) afirma que:

...”El tercer grupo de escalas bipolares contempla los modos interpersonales de relacionarse, las preferencias de los individuos en cuanto a la manera de interactuar con los demás. Un estilo de conducta social deriva en parte de la interacción entre las pautas características de las metas motivacionales y los modos cognitivos de una persona”. (pág., 20)

Para representar los estilos de contrastes de las conductas relacionales se han ideado cinco bipolaridades:

- **Retraimiento:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala se caracterizan por su falta de emotividad e indiferencia social. Tienden a ser silenciosas, pasivas, renuentes a participar. Es probable que los demás las consideren calladas y aburridas, incapaces de hacer amigos, apáticas y desligadas de todo.
- **Comunicatividad:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala buscan estimulación, excitación y atención. A menudo reaccionan con vivacidad ante las situaciones de las que son testigos, pero por lo general su interés se desvanece rápidamente. Brillantes y simpáticas, también pueden ser exigentes y manipuladoras.
- **Vacilación:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala son por lo general apocadas, tímidas y experimentan nerviosismo en situaciones sociales. Desean intensamente agradar y ser aceptadas, pero a menudo temen que los demás las rechacen. Son sensibles y emotivas, y al mismo tiempo desconfiadas, solitarias y propensas a aislarse.

- **Firmeza:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a creer que son más competentes y talentosas que quienes las rodean. A menudo son ambiciosas, egocéntricas y seguras de sí mismas, y no tienen pelos en la lengua. Es probable que los demás las vean como arrogantes y desconsideradas.
- **Discrepancia:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a actuar de modo independiente y no conformista. A menudo se niegan a acatar normas tradicionales, manifestando una audacia que puede ser vista como imprudente o como animosa y esforzada.
- **Conformismo:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala es probable que sean honradas y tengan autodominio. Su relación con la autoridad es respetuosa y cooperativa, y tienden a actuar con formalidad y buenas maneras en las situaciones sociales. Es improbable que dejen traslucir su personalidad o que actúen espontáneamente.
- **Sometimiento:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala son sus peores enemigos. Están más habituadas al sufrimiento que al placer, son sumisas y tienden a rebajarse ante los demás. Su conducta, que condena al fracaso cualquier esfuerzo que se haga por ayudarlas, determina que pierdan oportunidades de ser recompensadas y les impide reiteradamente triunfar en sus empeños aunque posean la capacidad necesaria.
- **Control:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala son enérgicas y a menudo dominantes y socialmente agresivas. Tienden a verse a sí mismas como intrépidas y competitivas. Para ellas, la gentileza y las demostraciones de afecto son signos de debilidad, y por lo tanto las evitan, mostrándose obstinadas y ambiciosas.
- **Insatisfacción:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a ser pasivo – agresivas y malhumoradas, y por lo general

se sienten insatisfechas. Sus estados de ánimo y su conducta son muy variables. A veces son sociables y amistosas con los demás, pero en otras ocasiones se muestran irritables y hostiles, y expresan su creencia de que son incomprendidas y poco apreciadas.

- **Concordancia:** las personas que obtienen un puntaje elevado en esta escala tienden a ser muy simpáticas socialmente, mostrándose receptivas y maleables en su relación con los demás, con quienes establecen vínculos afectivos y lealtades muy fuertes. Sin embargo, ocultan sus sentimientos negativos, en especial cuando esos sentimientos pueden parecer censurables a las personas a quienes desean agradar. (Millon, 1997)

**II PARTE:**  
**MARCO**  
**METODOLÓGICO**

# CAPITULO IV

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

## 1. Introducción al capítulo

En esta segunda parte del presente trabajo, se describe el tipo de metodología utilizada para responder a los objetivos generales y específicos, como así también a las hipótesis de investigación.

Los instrumentos de evaluación requeridos en esta investigación son: el inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) y entrevistas semi-estructuradas. Dichos instrumentos fueron aplicados a 30 sujetos que son Voluntarios en un Hospital Monovalente de la Ciudad de Mendoza.

Los resultados arrojados del análisis e interpretación del presente estudio son, entonces, aplicables solamente al grupo de sujetos encuestados. Las generalizaciones aquí obtenidas serán propias del grupo en cuestión ya que la muestra es intencional y sesgada.

### 1.1 Objetivos de la Investigación

Los objetivos propuestos para la siguiente investigación se dividen en:

Objetivo general:

- Describir las características de personalidad de un grupo de sujetos que trabajan voluntariamente en un Hospital Monovalente.

Objetivos específicos:

- Analizar los estilos de personalidad predominantes en el grupo estudiado.

### 1.2 Preguntas de Investigación

Esta investigación pretende responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las características de los sujetos voluntarios en un Hospital Psiquiátrico?
- ¿Existirá algún estilo de personalidad predominante en este grupo?

### 1.3 Supuestos de Investigación

1-“Los voluntarios tienen un alto nivel de individualismo para poder sostener el trabajo sin reconocimiento económico”

2-“Los voluntarios sostienen su tarea por mantener vínculos afectivos, generando un sentimiento de pertenencia”

3-“Los voluntarios de un hospital monovalente tienen mayor capacidad de ponerse en el lugar del otro”

4-“Se sostiene, en el tiempo, el trabajo voluntario en el Hospital Monovalente por ser, en su mayoría, estudiantes de psicología”

### 1.4 Diseño de Investigación

Se trata de una investigación *no experimental*, dada la imposibilidad de asignar aleatoriamente a los sujetos a condiciones específicas y de manipular las variables independientes. Es decir, consiste en la observación de ciertos fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, no provocados intencionalmente por el investigador, para analizarlos posteriormente (Hernández Sampieri, R., 1998: 184).

Es una investigación dónde no se hace variar intencionalmente las variables independientes. El investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Otra característica de este tipo de investigaciones es que no hay una asignación al azar de los sujetos, sino que, al momento de la recolección de datos, éstos ya pertenecen a un grupo o nivel determinado de la variable a considerar. Lo que se hace es analizar y sacar conclusiones de la información que se recolecta de características preexistentes.

Además es un diseño de investigación *transversal*, dado que se ha medido el nivel de ciertas variables en un momento determinado, sin involucrar el seguimiento de éstas en el tiempo (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista P., 1998).

El objetivo de la misma es describir una población determinada en un momento dado, y establecer diferencias y relaciones entre los distintos grupos que componen la población.

### 1.5 Tipo de Estudio

La investigación realizada es de *carácter descriptivo* (Hernández Sampieri, R. et al. 1998).

Tiene como propósito indagar sobre la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir, en un grupo de personas, una/s variable/s y proporcionar su descripción. Permite tener un panorama de las mismas en un determinado momento.

Por lo tanto, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas de forma independiente, con el objetivo de describir lo que se está investigando. Para ello, el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo lograr precisión en esa medición.

## 1.6 Procedimiento

Dentro de este apartado se contemplan los procesos por medio de los cuales se seleccionan la organización y el grupo de sujetos que participan en la investigación, sus características y el modo en que se procedió para la recolección de los datos.

La selección de quienes participaron en el estudio fue intencional, es decir, que los sujetos fueron elegidos de acuerdo a las necesidades de la investigación; careciendo de representatividad y de posibilidades de generalizar los resultados a otras organizaciones o empresas.

El contacto con los sujetos participantes fue posibilitado luego de haber obtenido el consentimiento de cada uno de ellos y de la Jefa de Rehabilitación del Hospital, lugar al que pertenece el voluntariado. Previo a la aplicación del instrumento de evaluación se aclaró que la participación era voluntaria y luego se procedió a dar una breve explicación del objetivo de mi investigación para aplacar las ansiedades existentes en los individuos.

La administración del instrumento fue individual, ya que los horarios de los encuestados no coincidían para realizarla de manera colectiva. La técnica ha sido auto-administrada. Es decir, se les proporciona directamente a los respondientes, quienes las contestan luego de una breve explicación. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos mismos. Para concluir, se agradeció a cada sujeto su colaboración en la investigación.

## 1.7 Descripción de la Muestra

La muestra utilizada es no probabilística de carácter intencional, es decir, que los participantes fueron seleccionados por poseer características de interés para la investigación. La elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador (Hernández Sampieri, et al. 1998).

Entonces, las conclusiones a las que se llegan son válidas sólo para los sujetos que han sido investigados, no pueden generalizarse al resto de la población.

Los sujetos que participaron en la investigación son todos voluntarios de un Hospital Monovalente de la Provincia de Mendoza. Que depende de la Dirección General de Salud Mental, dentro del Ministerio de Salud. Dicho Hospital trabaja con Trastornos mentales. El servicio de Rehabilitación, al cual pertenecen los voluntarios, trabaja con los pacientes que se encuentran internados, no así con los pacientes de guardia y de pre internación. Los sujetos que conforman la muestra son de distintas edades, estudios y profesiones. La aplicación de la técnica se llevó a cabo en el contexto del Hospital

La muestra objeto del estudio quedó compuesta por un total de 30 voluntarios, que se encuentran entre los 18 y 60 años de edad.

### 1.8 Instrumentos

Se considera que un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en su mente (Hernández Sampieri, R., et al., 1998).

El instrumento que se utilizará en este trabajo está definido como cuestionario e inventario estandarizado.

Respecto al alcance de la información, una vez analizado e interpretado los datos, es posible hablar de relaciones, diferencias y similitudes, aunque no de causación ni influencias. Estos están compuestos por preguntas cerradas a las que el sujeto sólo puede contestar eligiendo una de las opciones que se le presentan. Contienen categorías o alternativas de respuestas que han sido delimitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a ellas. (León y Montero, 1993)

Las preguntas cerradas son fáciles de codificar y preparar para su análisis. Asimismo, estas preguntas requieren de un menor esfuerzo para responderlas por parte de los sujetos a los que se les administra porque no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino simplemente marcar la alternativa que describa mejor su respuesta. Responderlo toma menos tiempo que contestar uno con preguntas de tipo abiertas.

Se considera importante la utilización de esta técnica como una forma de operacionalizar un determinado problema, a través de la formulación de una serie de afirmaciones que, respondidas por los sujetos seleccionados, permite investigar el problema y verificar las hipótesis.

Una ventaja del uso del cuestionario, señalada por Sierra Bravo, es la de brindar una mayor libertad en las respuestas, ya que posibilita mantener el anonimato del sujeto entrevistado, permitiendo además un mayor tiempo de reflexión antes de responder. (p. 101)

Además, este tipo de técnicas permiten reducir el riesgo de distorsiones que se producen muchas veces como consecuencia de las influencias provenientes del entrevistador (aspecto personal, juicios, etc.).

Para cumplir con los objetivos propuestos, se empleó como instrumento de medición:

- MIPS- Inventario Millon de Personalidad
- Entrevista semi estructurada

#### 1.8.1 Inventario de Millon de Personalidad (MIPS)

El inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) es un cuestionario compuesto por 180 ítems respecto de los cuales el sujeto debe determinar si le son aplicables (respuestas verdadero/falso). Su objetivo es medir la personalidad entre los 18 y los 65 o más años. Para completar la mayoría de los ítems se requiere un nivel de educación correspondiente al primer año de la escuela secundaria. La mayoría de las personas emplean alrededor de 30 minutos.

El MIPS consta de 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas, la bipolaridad presente en estos pares no implica oposición, debido a que las escalas son independientes entre sí en cuanto a los ítems que las forman. Los 12 pares de escalas del MIPS se distribuyen en tres grandes áreas: Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales de escalas de contenidos, el MIPS incluye tres indicadores de validez: Impresión Positiva, Impresión Negativa y Consistencia. Las Metas Motivacionales, evalúan la orientación a obtener refuerzo del medio. Los Modos Cognitivos, abarca tanto las fuentes utilizadas para adquirir conocimientos sobre la vida como el modo de transformar la información. Y las Conductas Interpersonales, se basan en los modos interpersonales de relacionarse, es decir, las preferencias de los individuos en cuanto a la manera de interactuar con los demás. (Millon, 1997)

Se obtiene un puntaje directo para cada escala, los cuales son interpretados y analizados a partir del puntaje percentilar (puntaje de prevalencia) que le corresponde de acuerdo a baremos elaborados por Millon con población estadounidense. Poseen un enfoque dimensional y clasificatorio de la medición de la personalidad. El sustrato teórico del inventario responde a un enfoque clasificatorio que agrupa a los individuos en distintas categorías; y enfoques dimensionales que estiman el grado en que un individuo posee un rasgo, o describen la posición que ocupa en relación con otros en una dimensión que interesa medir. (Millon, 1997)

Los puntajes de prevalencia (PP) permiten considerar si un sujeto o grupo de la muestra es poseedor del rasgo, tienen una distribución de PP 0 a PP 100. En el caso que los individuos obtengan un PP 50 o superior en alguna de las escalas, se los considera como poseedores del rasgo. Si una persona obtiene un PP 50 y otra un PP 60 se las considera como poseedoras, pero la última, con mayor intensidad del rasgo que la primera, es decir, cuánto más excede de PP 50, mayor intensidad del rasgo posee esa persona. En el caso que un sujeto obtenga puntajes elevados en escalas opuestas, por ejemplo en Apertura PP 50 y en

Preservación PP 60, este dato puede interpretarse como equilibrio entre los estilos rivales. Los PP son comparables en todas las escalas del MIPS.

## 1.8.2 Entrevista semi estructurada

### 1.8.2.1 Definición

La entrevista es un instrumento fundamental del método clínico y es, por lo tanto, una técnica de investigación científica de la psicología. En cuanto técnica, tiene sus propios procedimientos o reglas empíricas con los cuales no sólo se amplía y se verifica el conocimiento científico, sino que al mismo tiempo se lo aplica. Esta doble faz de la técnica tiene especial gravitación en el caso de la entrevista porque identifica o hace confluir en el psicólogo las funciones de investigador y de profesional, ya que la técnica es el punto de interacción entre la ciencia y las necesidades prácticas; es así que la entrevista logra la aplicación de conocimientos científicos y al mismo tiempo obtiene o posibilita llevar la vida diaria del ser humano al nivel del conocimiento y la elaboración científica. Y todo esto en un proceso ininterrumpido de interacción. (Bleger, 1985)

Bleger (1985) plantea que:

En la consideración de la entrevista psicológica como técnica, se incluyen dos aspectos: uno es el de las reglas o indicaciones prácticas de su ejecución, y el otro la psicología de la entrevista psicológica, que fundamenta a las primeras. En otros términos, incluimos la técnica y la teoría de la técnica de la entrevista psicológica. Circunscripta de esta manera, la entrevista psicológica es el instrumento fundamental del trabajo no sólo para el psicólogo, sino también para otros profesionales (psiquiatra, asistente, trabajador social, sociólogo, etc.). (p. 39)

La entrevista psicológica es una relación de índole particular que se establece entre dos o más personas. Lo específico o particular de esta relación reside en que uno de los integrantes de la misma es un técnico de la psicología que debe actuar en ese rol, y el otro -o los otros- necesitan de su intervención técnica. Pero es un punto fundamental que el técnico no sólo utiliza en la entrevista sus conocimientos psicológicos para aplicarlos al entrevistado, sino que esta aplicación se produce precisamente a través de su propio comportamiento en el curso de la entrevista. La entrevista psicológica es entonces una relación entre

dos o más personas en la que éstas intervienen como tales. Para subrayar el aspecto fundamental de la entrevista se podría decir, de otra manera, que ella consiste en una relación humana en la cual uno de sus integrantes debe tratar de saber lo que está pasando en la misma y debe actuar según ese conocimiento. De ese saber y de esa actuación según ese saber depende que se satisfagan los objetivos posibles de la entrevista (investigación, diagnóstico, orientación, etc.).

De esta teoría de la entrevista derivan algunas orientaciones para su ejecución. La regla básica ya no consiste en obtener datos completos de la vida total de una persona, sino en obtener datos completos de su comportamiento total en el curso de la entrevista. Este comportamiento total incluye lo que recogeremos aplicando nuestra función de escuchar, pero también nuestra función de vivenciar y observar, de tal manera que quedan incluidas las tres áreas del comportamiento del entrevistado.

#### 1.8.2.2 Tipos de entrevista

La entrevista puede ser de dos tipos fundamentales: abierta y cerrada. En la segunda, las preguntas ya están previstas, tanto el orden como la forma de plantearla, y el entrevistador no puede alterar ninguna de estas disposiciones. En la entrevista abierta, por el contrario, el entrevistador tiene amplia libertad para las preguntas o para las intervenciones, permitiéndose toda la flexibilidad necesaria en cada caso particular. La entrevista cerrada es en realidad un cuestionario, que toma contacto estrecho con la entrevista en cuanto que un manejo de ciertos principios y reglas de la misma facilita y posibilita la aplicación del cuestionario. (Bleger, 1985)

Otra forma de distinguir diversos tipos de entrevista deriva del beneficiario del resultado, con respecto a esto Bleger (1985) las clasifica en:

**a)** la que se realiza en beneficio del entrevistado, que es el caso de la consulta psicológica o psiquiátrica; **b)** la que se lleva a cabo con objetivos de investigación, en la que importan los resultados científicos de la misma; **c)** la que se realiza para un tercero (una institución). Cada una de ellas implica variables distintas a tener en cuenta, ya que modifican o actúan sobre la actitud del entrevistador tanto como del entrevistado, y sobre el campo total de la entrevista. Una diferencia fundamental reside en que, exceptuando el primer tipo de entrevista, las otras dos requieren que el entrevistador cree intereses y participación en el entrevistado (que lo “motive”). (p. 41)

## CAPITULO V

# ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

## **1. Análisis de los resultados de la escala “MIPS”.**

De acuerdo a lo establecido por Millón (1994), una vez obtenidos los puntajes brutos, se realizó la conversión de estos a sus correspondientes puntajes de prevalencia tomando como referencia la población de “voluntarios de un Hospital Monovalente”.

Cabe destacar que en el posterior análisis se mencionaran aquellos puntajes que estén por encima de la media, es decir puntajes prevalentes (PP), debido a que dicha puntuación determina la presencia de este rasgo como significativo. Las puntuaciones abarcan del 0 al 100, determinando su carácter de significación el presentarse por encima de 50.

Finalizando, la presencia de un rasgo, no implica la ausencia o puntuación mínima de su par opuesto, debido a las consideraciones mencionadas en el marco teórico.

Los puntajes prevalentes (mayores a 50) pueden ser categorizados de la siguiente manera:

- Alto: 80 – 100
- Medio: 70 – 80
- Bajo: 50 – 70

A continuación se expondrán gráficos que muestran los puntajes prevalentes correspondientes a las tres grandes áreas: Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales.

Metas Motivacionales

SUJETOS RASGOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
apertura	68	63	73	63	58	68	40	63	76	17	76	60	76	58	65	53	65	60	70	76	89	89	50	68	76	45	83	50	63	76
reservación	16	31	16	31	34	23	29	25	21	86	9	36	11	31	29	40	23	69	18	29	9	9	29	25	2	57	11	36	31	16
modificación	38	53	55	77	53	63	45	38	66	16	38	53	66	66	45	69	60	49	73	53	69	49	41	71	53	75	83	38	53	55
acomodación	35	33	33	11	39	29	46	31	46	71	39	37	21	41	52	31	17	55	19	46	33	43	17	37	61	23	17	46	33	33
individualismo	12	15	69	89	55	9	85	5	52	7	12	69	58	97	52	72	29	45	21	37	65	33	18	81	85	61	29	100	15	63
protección	58	55	52	29	29	65	25	77	77	71	52	45	35	18	58	52	55	81	31	73	49	73	35	61	31	55	69	0	55	55

Tabla n°1: Puntajes prevalentes de las Metas Motivacionales

Modos Cognitivo

SUJETOS RASGOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Extroversión	45	49	76	66	55	81	53	66	73	0	71	71	66	49	63	45	60	33	60	63	63	85	63	79	63	21	89	12	49	
Introversión	31	28	21	37	40	5	25	21	9	25	13	21	13	37	31	64	28	97	13	52	37	9	13	34	44	81	17	69	28	

Sensación	19	71	85	14	61	74	68	61	53	65	85	85	65	53	81	19	29	9	9	71	19	0	0	44	53	0	61	14	71
Intuición	81	13	45	78	57	22	27	24	45	24	5	16	11	35	24	75	29	93	81	19	72	57	29	61	51	85	38	75	13
Reflexión	0	41	35	64	60	15	71	6	45	68	38	45	32	57	29	38	21	32	48	25	15	35	15	48	51	38	45	21	41
Afectividad	75	48	55	35	38	78	32	81	81	38	38	44	41	41	65	78	50	78	52	72	61	52	52	65	50	92	41	61	48
Sistematización	21	11	33	33	13	15	5	41	38	0	15	4	13	38	9	17	35	0	55	21	41	31	31	38	25	31	51	25	11
Innovación	25	6	57	71	19	19	25	41	41	1	32	32	13	25	48	48	22	57	48	41	100	81	57	85	69	71	35	71	6

Tabla n°2: Puntajes prevalentes de los Modos Cognitivos

### Conductas Interpersonales

Tabla n°3: Puntajes prevalente de las Conductas Interpersonales

ETOS GOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
aimiento	13	19	21	33	35	7	45	29	19	97	17	21	19	65	19	65	37	69	11	17	11	9	13	15	25	85	3	78	19
unicatividad	32	58	66	73	64	66	51	29	69	0	62	69	54	49	49	54	54	29	58	77	89	62	45	79	60	20	92	45	58
lación	41	72	25	35	25	29	17	43	13	100	33	31	17	19	35	41	33	89	25	19	15	13	41	15	31	100	13	75	72
eza	23	23	62	66	66	48	79	26	73	0	29	64	71	79	45	62	79	23	71	58	89	52	50	86	58	32	79	73	23
repancia	17	11	43	61	29	0	57	21	13	57	15	29	25	33	43	49	25	46	21	19	41	9	21	46	49	46	17	78	11
ormismo	23	69	56	9	41	71	56	54	73	52	44	52	50	73	64	26	41	26	48	56	41	23	17	35	35	17	64	20	69
etimiento	25	39	7	7	22	19	11	36	16	85	22	13	9	3	31	48	16	85	9	13	25	13	31	33	0	64	3	3	39
rol	29	11	85	72	65	55	100	17	55	49	49	65	52	55	55	69	52	32	61	41	85	35	61	81	81	65	65	100	11
tisfacción	11	17	33	21	17	31	43	19	29	71	15	31	5	25	21	49	13	31	7	9	39	9	11	46	29	58	9	86	17
cordancia	92	98	52	14	44	68	44	98	70	61	61	56	50	64	64	50	41	74	48	72	26	76	44	41	0	38	68		98



A continuación se expondrán las medias obtenidas de los puntajes prevalentes tanto de Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales.

### Metas Motivacionales

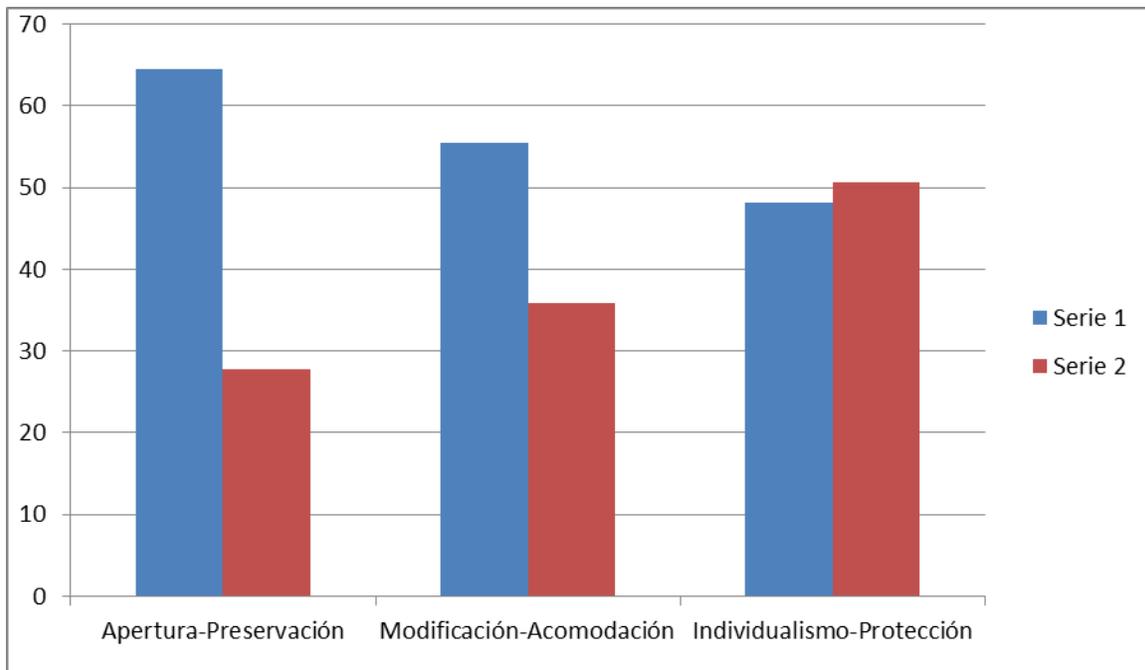


Gráfico n°1: Puntajes medios de las Metas Motivacionales.

El Gráfico 1 muestra las Metas Motivacionales que incluyen los rasgos: Apertura, Preservación, Modificación, Acomodación, Individualismo y Protección.

Se puede observar un predominio del rasgo Apertura con una media de 64,46 de la muestra, como así también se destaca el rasgo Modificación con una media de 55,43. Por otro lado, podemos ver que en el polo Individualismo-Protección, no se muestra una diferencia significativa en las medias. Si bien, Protección muestra un puntaje levemente mayor que Individualismo.

## Modos Cognitivos

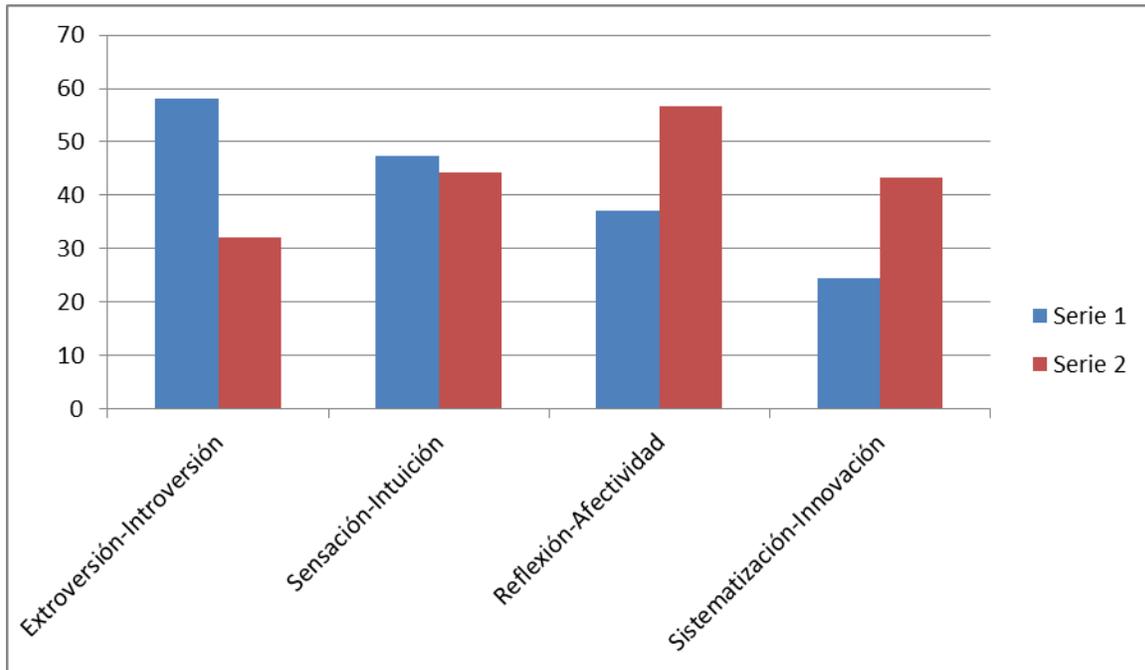


Gráfico n°2: Puntajes medios de los Modos Cognitivos.

El Gráfico n°2 muestra los Modos Cognitivos que contiene los rasgos de: Extroversión, Introversión, Sensación, Intuición, Reflexión, Afectividad, Sistematización e Innovación

Se puede observar que hay un predominio del rasgo Extroversión con una media de 58,16, como así también del rasgo Afectividad con una media de 56,56. Se puede ver una superioridad en el rasgo de Innovación con una media de 43,43. Por otro lado, se observa en el polo Sensación-Intuición, que no hay una diferencia significativa, habiendo un predominio del rasgo Sensación con una media de 47,46..

### Conductas Interpersonales

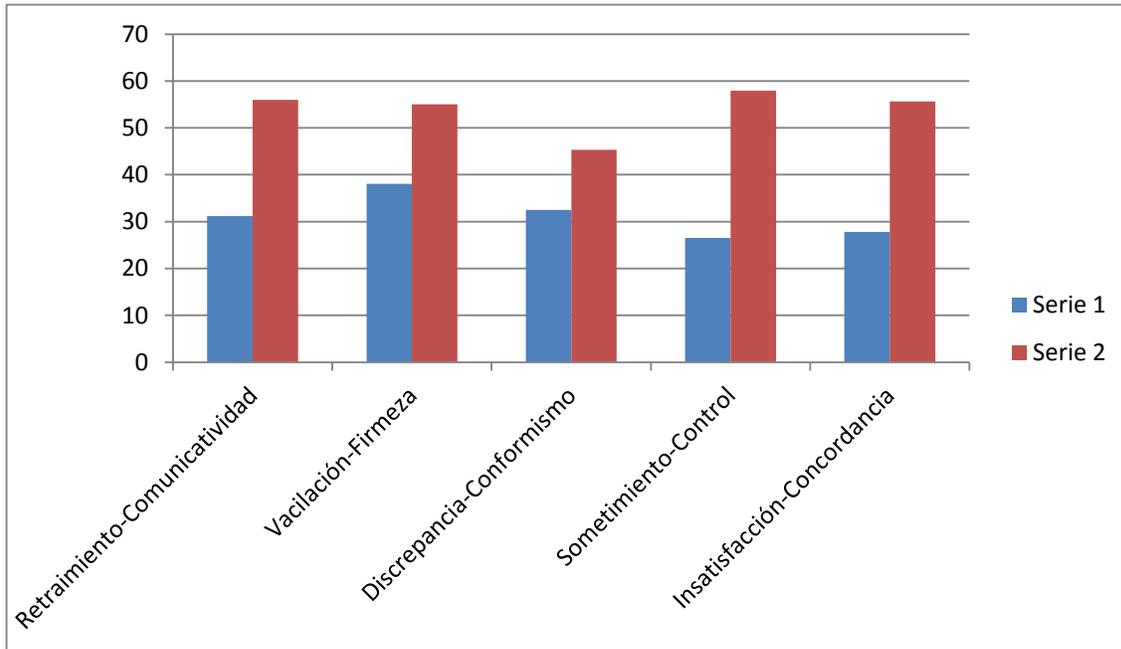


Gráfico n°3: Puntajes medios de las Conductas Interpersonales.

El Gráfico n°3 muestra las Conductas Interpersonales que incluyen los rasgos de: Retraimiento, Comunicatividad, Vacilación, Firmeza, Discrepancia, Conformismo, Sometimiento, Control, Insatisfacción y Concordancia.

Se puede observar que hay un predominio del rasgo de Comunicatividad con una media de 55,96, como así también del rasgo de Firmeza con una media de 55,03. Por otro lado muestra una superioridad del rasgo Control con una media de 57,93 y el rasgo Concordancia con una media de 55,63. Cabe destacar que el polo Discrepancia-Conformismo no muestra diferencias significativas, aunque muestra un predominio de Conformismo con una media de 45,36.

Tabla n° 4: Metas Motivacionales de un grupo de voluntarios de un Hospital Monovalente.

Polos	50-70	70-80	80-100
Apertura	18	7	3
Preservación	2	1	
Modificación	16	4	1
Acomodación	3	1	
Individualismo	9	1	6
Protección	14	6	

En Metas Motivacionales se observó que Apertura (28 sujetos de la muestra de 30), Modificación (21 sujetos), son los rasgos que presentan mayor puntuación en esta muestra en particular. Por otro lado, y de forma más equiparada, Protección (20 sujetos) e Individualismo (19 sujetos) no muestran diferencias significativas.

Tabla n°5: Modos Cognitivos de un grupo de voluntarios de un Hospital Monovalente.

Polos	50-70	70-80	80-100
-------	-------	-------	--------

Extroversión	13	6	3
Introversión	3	1	1
Sensación	9	4	5
Intuición	4	4	4
Reflexión	5	1	
Afectividad	11	5	3
Sistematización	2		
Innovación	5	3	3

La categoría Modos Cognitivos destaca puntuaciones como: Extraversión (22 sujetos del total de la muestra de 30), Sensación (18 sujetos), Afectividad (19 sujetos), e Innovación (11 sujetos).

Tabla n°6: Conductas Interpersonales pertenecientes a un grupo de voluntarios de un Hospital Monovalente.

Polos	50-70	70-80	80-100
Retraimiento	3	1	2

Comunicatividad	16	3	2
Vacilación		3	3
Firmeza	10	8	2
Discrepancia	3	1	
Conformismo	12	3	
Sometimiento	1		2
Control	13	1	7
Insatisfacción	1	1	1
Concordancia	11	4	4

Los resultados destacados de los rasgos que hacen a la categoría de Relaciones Interpersonales son: Comunicatividad (21 sujetos del total de la muestra de 30), Firmeza (20 sujetos), Conformismo (15 sujetos), Control (21 sujetos) y Concordancia (19 sujetos).

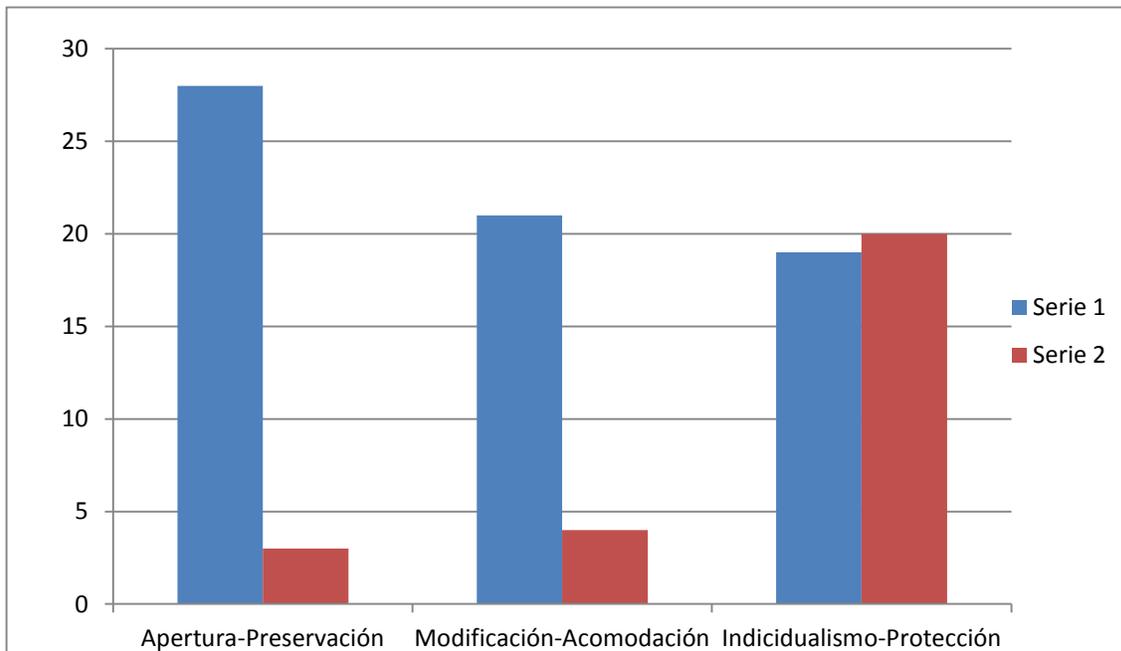


Gráfico n°4: Modos Cognitivos

Es así, como se observa mayor Apertura en los entrevistados, o sea, un intento por abrirse a las posibilidades que les proporciona la vida, a tener una actitud optimista, a buscar nuevas posibilidades, sin centrarse en los problemas y preocupaciones. También dentro del área de Metas Motivacionales, se puede rescatar la búsqueda por Modificar su entorno, e influir en los acontecimientos a fin de que estos satisfagan sus necesidades y deseos. En la tercera bipolaridad no se observan diferencias significativas entre los polos; siendo un poco más elevado la Protección, lo que muestra una motivación para satisfacer en primer lugar las necesidades de los demás, para ocuparse del bienestar y los deseos de las otras personas antes que las propias.

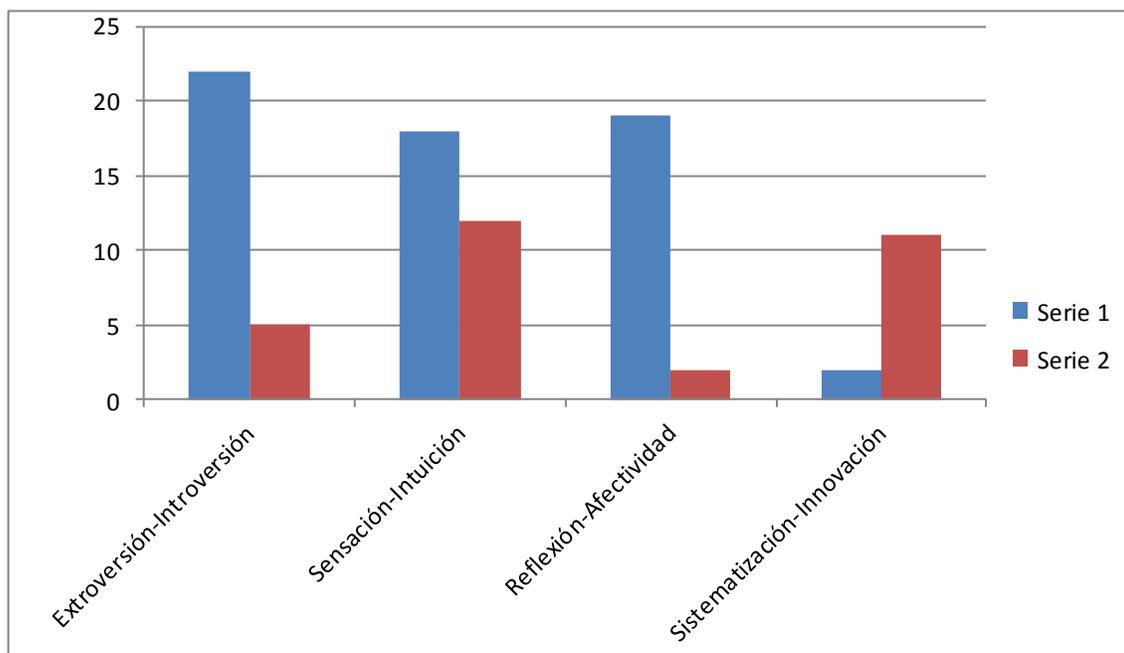


Gráfico n°5: Metas Motivacionales

En el caso de los Modos Cognitivos, que Millon (1994) entiende como “modalidades de pensamiento”, se destaca en el grupo evaluado una tendencia hacia la Extroversión que difiere notoriamente de los valores que expone su polaridad opuesta, de esta manera, son sujetos que recurren a los demás en procura de estimulación y aliento, los demás con fuentes de ideas y orientación, de inspiración y energía; los ayudan a mantener alta su autoestima y las confortan con su presencia.

Siguiendo en la misma área, se observa una elevada tendencia hacia la Sensación, lo que expresaría, en los entrevistados, un modo de conocer e interpretar la realidad basado en lo concreto, lo tangible, confían en la experiencia directa y los fenómenos observables. Lo práctico y lo real, lo literal y lo factico son lo que las hace sentir cómodas y les inspira confianza. También hacia la Afectividad, quienes obtienen un puntaje elevado en esta escala forman juicios

tomando en consideración sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias, evaluando subjetivamente las consecuencias que tendrán sus actos y guiándose por sus valores y metas. Y en cuanto al último polo, hay un predominio de la Innovación, lo que muestra que son personas que tienden a ser creativas y a asumir riesgos. Están preparadas para modificar y reordenar cualquier cosa con la que tropiecen.

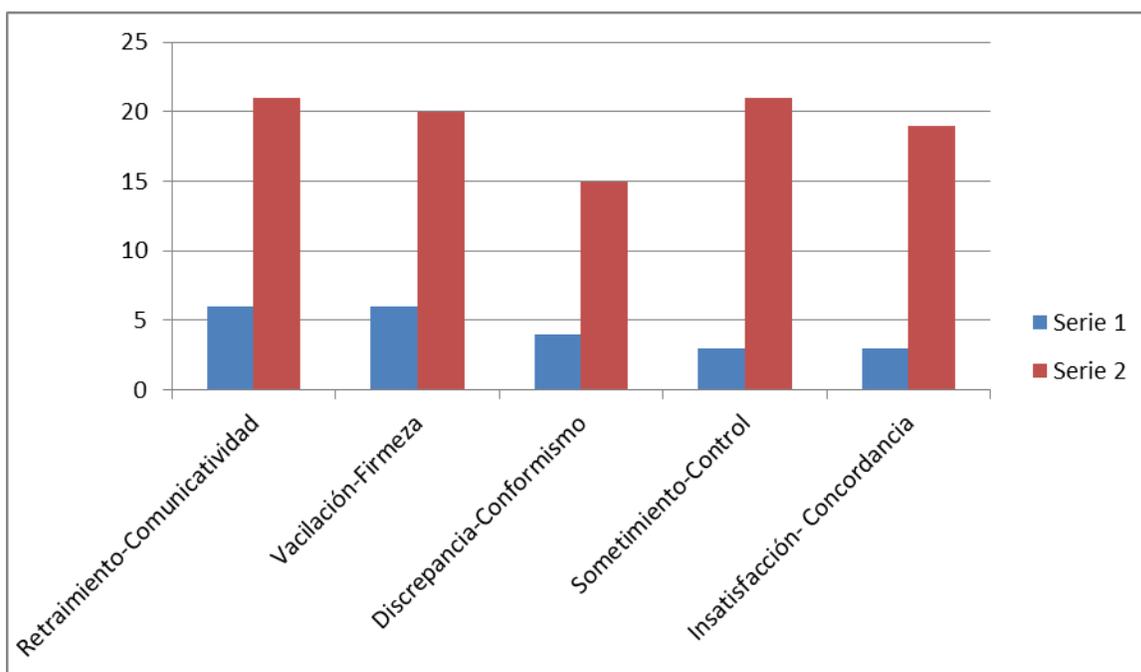


Gráfico n°6: Conductas Interpersonales

En cuanto a Conductas Interpersonales, se destaca que, en la polaridad Retraimiento- Comunicatividad, hay una tendencia a observarse la segunda, buscan estimulación, excitación y atención. A menudo reaccionan con vivacidad ante las situaciones de las que son testigos, son brillantes y simpáticas, y también pueden ser exigentes y manipuladoras.

Se observa la presencia de Firmeza en las personas entrevistadas, lo cual se relaciona directamente con el control y con el individualismo; estas personas tienden a creer que son más competitivas y talentosas que quienes las rodean. A menudo son ambiciosas, egocéntricas y seguras de sí mismas. Por otro lado, se

observa la presencia, a través de la polaridad Conformismo, de cierta prolijidad, escrupulosidad, responsabilidad y respeto por las normas; tienden a actuar con formalidad y buenas maneras en las situaciones sociales. También, se observaría la dimensión Control, en el grupo de personas entrevistadas, lo cual hablaría de cierta tendencia a controlar, dirigir su entorno, son enérgicas y a menudo dominantes; tienden a verse a sí mismas como intrépidas y competitivas. Por último, se observan puntuaciones elevadas en el polo concordancia, lo que muestra que suelen ser muy simpáticas socialmente, mostrándose receptivas y maleables en su relación con los demás, con quienes establecen vínculos afectivos y lealtades muy fuertes.

## 2. Análisis de las Entrevistas

Luego de haber tomado las entrevistas a dos profesionales del Hospital Monovalente, al jefe de Rehabilitación y un psicólogo de consultorios externos, se puede observar que a lo largo del tiempo el voluntariado en esta institución ha ido cambiando y ha tenido diferentes lugares dentro del Hospital.

Es un voluntariado que lleva muchos años, en principio, eran un grupo de mujeres adultas que ayudaban en lo que hacía falta, no tenían mucha organización, ni nadie que las coordinara, simplemente asistían de acuerdo a la necesidad. En el año 2005, se convoca al licenciado entrevistado, para que le diera un giro diferente al voluntariado, a partir de allí, es que el grupo empieza a tener las características que en la actualidad encontramos.

El voluntariado empieza a pertenecer al área de Rehabilitación, ya que se cambia el objetivo del grupo y se cree que si funcionaba a parte del hospital iba a quedar muy aislado, y al ver que las actividades que se realizaban estaban generando otro tipo de apertura en los pacientes, en el modo de vincularse, por lo que se lo incluye para funcionar junto con los demás proyectos.

Los sujetos ingresaban al voluntariado a través de entrevistas más profundas, y daban talleres de distintas temáticas, como cine, arte, música, etc. Cada taller tenía sus objetivos, pasos, horarios, que debían ser respetados. En la actualidad, esta modalidad continua siendo así. Uno de los objetivos más generales del voluntariado, es que los pacientes tengan un rol más activo, la idea es cambiar con el perfil del paciente internado que esta todo el día sin hacer nada. Por otro lado, los voluntarios trabajan con los pacientes desde el lado de la salud, no de la patología, en donde los talleres son recreativos y no terapéuticos.

A través de los años que esta el voluntariado, ha ido adquiriendo cada vez más lugar en la institución, mas reconocimiento, que era algo que al principio faltaba, o no se los tenía muy en cuenta, y gracias a la labor de la jefa de

Rehabilitación, les han ido dando un lugar más importante. Ahora, en el hospital, todos saben quiénes son los voluntarios, se los invita a las actividades que se hacen en la institución, y se los tiene en cuenta para todos los proyectos que se organizan.

En cuanto a las características de personalidad de los voluntarios, los profesionales coinciden, en que tienen que ver con que son personas que se interesan mucho por el otro, de una sensibilidad especial, tienen la capacidad de ver la parte sana de los pacientes, y son absolutamente altruistas. Como así también empatía, solidaridad y cooperación. Son sujetos que tienen habilidades sociales, de comunicación, habilidades lúdicas. En los voluntarios hay una gran responsabilidad social y gran capacidad en las relaciones interpersonales.

Lo que ellos piensas que hace a la permanencia de los sujetos en el grupo tiene que ver con un “enamoramiento”, porque disfrutan lo que hacen. Son distintas cosas que van encontrando en el camino, que tienen que ver con la vinculación, con el paso del tiempo las personas van generando vínculos con los pacientes, con el grupo mismo y con la institución. Tienen muchas ganas de ayudar pero también de aprender. En cuanto, a la gente que no permanece en el voluntariado, por ahí tiene que ver con distintas situaciones personales que se presentan, ya sea casamiento, trabajo, etc., o no se cumplieron sus expectativas y deciden dejar.

## CAPITULO VI

## CONCLUSIONES

## 1. CONCLUSIONES

Resulta de gran relevancia destacar que las que las conclusiones que se plantearán a continuación no pueden extenderse a toda la población. Sino que éstas son válidas sólo para el grupo de sujetos que participó en la investigación. Si se aumenta la muestra, se podrán generalizar los resultados.

Es menester aclarar que tomando a Allport puedo pensar las características que a continuación se exponen. No como requisito rígido a tener sino como la organización de características de los 30 sujetos que hoy se desempeñan como voluntarios y que forman mi objeto de estudio.

Para comenzar resulta importante mencionar cuáles son las características de personalidad de los voluntarios de un Hospital Monovalente:

Características de Personalidad de los Voluntarios
<ul style="list-style-type: none"><li>-Personas optimistas, facilitando enfrentar y resolver problemas</li><li>-Poseen capacidad de adaptarse al entorno para satisfacer sus necesidades.</li><li>-Recurren a los demás como fuente de su motivación</li><li>-Son sujetos que confían en la experiencia de los voluntarios con antigüedad</li><li>-Ponen valor a la tarea que realizan</li><li>-Son creativos y asumen riesgos</li><li>-Simpáticos y comunicativos</li><li>-Seguros de sí mismo</li><li>-Responsables</li><li>-Intrépidos y competitivos</li><li>-Generan vínculos de lealtad, siendo sujetos receptivos.</li></ul>

Entendiendo que la personalidad, según Millon, es una “representación de mayor o menor estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que exhibe un organismo o una especie particular frente a sus entornos habituales”, podríamos decir que estos 30 sujetos con las características anteriormente mencionadas, que marcan su funcionamiento, han podido adaptarse al entorno (trabajo voluntario en un hospital monovalente).

Siendo que el MIPS agrupa la información en tres grandes áreas (metas motivacionales, modos cognitivos, conductas interpersonales) a continuación procederé a exponer los resultados de cada área anteriormente mencionada:

A-En cuanto a las Metas Motivacionales se me ocurre pensar en dos preguntas: ¿Qué relación existe entre motivación y apertura y modificación?; ¿Por qué los voluntarios con apertura y modificación elevada sostienen su conducta?

En primer lugar podemos pensar que los sujetos que logran adaptar a su vida el rol del voluntario, es decir, que tienen la capacidad de modificar su entorno, de influir en los acontecimientos, de manera tal que el voluntariado pueda ser realizado de manera adecuada, posibilitara que los sujetos puedan satisfacer sus necesidades y deseos, permitiendo que continúe existiendo la motivación.

Por otro lado, y en relación a la primera pregunta, los sujetos con apertura y modificación elevada, sostienen su conducta porque, por un lado la motivación sigue estando, y por el otro las necesidades básicas, como son las fisiológicas, son satisfechas y el sujeto puede responder a otras necesidades. Esto se relaciona con lo propuesto en el marco teórico donde se afirma que si el voluntario tiene estas necesidades mínimas satisfechas, quizás busque en este tipo de actividad una satisfacción personal que lo lleve a una auténtica felicidad, a través del ejercicio de sus fortalezas características. Una vez conseguido un bienestar económico mínimo, tener más dinero añade poco o nada al bienestar subjetivo.

Puedo concluir que de acuerdo a los puntajes elevados en esta área los voluntarios serían sujetos que tienen un intento por abrirse a las posibilidades que les proporciona la vida, a tener una actitud optimista, a buscar nuevas

posibilidades, sin centrarse en los problemas y preocupaciones. Que tratan de modificar su entorno, e influir en los acontecimientos a fin de que estos satisfagan sus necesidades y deseos.

B-En cuanto a los Modos Cognitivos me surge una preguntas: ¿Cómo será el pensamiento de los voluntarios?. Por los rasgos que presentaron una puntuación elevada en la técnica, se puede pensar que los voluntarios poseen un pensamiento tangible y concreto. Piensan confiando en sus afectos y lo que estos generan. Por otro lado es interesante analizar, que si bien piensan desde el pensamiento lógico-formal, son capaces de tener un pensamiento lateral, relacionado con la creatividad.

Siendo éstos, sujetos que recurren a los demás en procura de estimulación y aliento, los demás con fuentes de ideas y orientación, de inspiración y energía; los ayudan a mantener alta su autoestima y las confortan con su presencia. Lo práctico y lo real, lo literal y lo factico son lo que las hace sentir cómodas y les inspira confianza. Son personas que forman juicios tomando en consideración sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias, evaluando subjetivamente las consecuencias que tendrán sus actos y guiándose por sus valores y metas. Tienen a ser creativas y a asumir riesgos. Están preparadas para modificar y reordenar cualquier cosa con la que tropiecen.

C-En el área de conductas interpersonales surge la pregunta de ¿Cómo se relacionan los voluntarios?. Los voluntarios se relacionan de manera empática, son más simpáticos socialmente, establecen vínculos afectivos y lealtades muy fuertes. Atienden a sus necesidades y a la de los otros, son sujetos que tienen a cooperar y tienen un buen desempeño social.

De acuerdo con los puntajes obtenidos puedo pensar que son sujetos que buscan estimulación, excitación y atención. A menudo reaccionan con vivacidad

ante las situaciones de las que son testigos, son brillantes y simpáticas, y también pueden ser exigentes y manipuladoras. Estas personas tienden a creer que son más competitivas y talentosas que quienes las rodean. A menudo son ambiciosas, egocéntricas y seguras de sí mismas. Por otro lado, se observa la presencia de cierta prolijidad, escrupulosidad, responsabilidad y respeto por las normas; tienden a actuar con formalidad y buenas maneras en las situaciones sociales. Tienen cierta tendencia a controlar, dirigir su entorno, son enérgicas y a menudo dominante; tienden a verse a sí mismas como intrépidas y competitivas.

*Supuesto 1: “Los voluntarios tienen un alto nivel de individualismo para poder sostener el trabajo sin reconocimiento económico”*

En relación a este supuesto se puede pensar en función de los datos obtenidos que, los voluntarios no sostienen su trabajo por un reconocimiento económico, sino que tienen que ver con lo que se observa en las metas motivacionales en cuanto a necesidades de otra índole que se satisfacen en el trabajo y que dan cuenta de que cada sujeto satisface algo individual en el hacer grupal.

Asociado a esto, en los resultados del MIPS, no se encuentran valores significativos del polo individualismo-protección, por lo que podríamos pensar que la tarea no está sostenida por el rasgo de individualismo.

*Supuesto 2: “Los voluntarios sostienen su tarea por mantener vínculos afectivos, generando un sentimiento de pertenencia”*

El sentimiento de pertenencia no es generado exclusivamente por los vínculos afectivos, si bien este puede favorecer, también hay modos de ver el mundo (cognitivos) que sumados a la motivación suscitarían sostener al sujeto en un determinado hacer.

Siendo que la muestra tomada dio un puntaje elevado, podemos inferir que los voluntarios del Hospital Monovalente, forman sus juicios tomando en

consideración sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias, evaluando subjetivamente las consecuencias que tendrán sus actos para quienes resulten afectados por ellos, guiándose por sus valores y metas personales.

*Supuestos 3: “Los voluntarios de un hospital monovalente tendrán la mayor capacidad de ponerse en el lugar del otro”*

Si bien no hay diferencias notorias que me haría definir por uno de los polos como predominantes, en individualismo-protección, ya que es levemente superior el rasgo de protección (), lo que implicaría que son personas que satisfacen las necesidades de los demás, para ocuparse del bienestar y deseos de las otras personas. Dada esta situación tome las entrevistas realizadas a los profesionales del hospital y su análisis cualitativo arrojó que son personas que se interesan mucho por el otro, que tienen una sensibilidad especial para poder captar cosas que el resto no ven, capacidad de dedicación al otro, de empatía, solidaridad y cooperación.

*Supuestos 4: “Se sostiene, en el tiempo, el trabajo voluntario en el Hospital Monovalente por ser, en su mayoría, estudiantes de psicología los sujetos que conforman el grupo”*

Dado que los dos entrevistados dieron un dato concreto en cuanto a los estudios de los voluntarios, es que se infiere en que el 85% de los sujetos, actualmente, es estudiante de psicología. En esta tesina no se puede responder en si esto influye en sostener el voluntariado, pero podría ser una futura línea de investigación.

## 2. SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

- Una línea posible de investigación, es porque los estudiantes de psicología obrarían por hacer un voluntariado en un hospital monovalente. ¿Será por experiencia? ¿Será por estar cerca del padecimiento mental? ¿Será por interés?
- Otra línea posible de investigación, es la relacionada con el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (Millon, 1997) y la variable género. Este estudio deja abierta la posibilidad de averiguar si existen o no rasgos específicos tanto en el género masculino como en el femenino.
- Por otro lado, se podría hacer un análisis longitudinal apuntando al sostenimiento de los voluntarios a lo largo del tiempo, y su vínculo con los rasgos de personalidad de quienes lo sostengan o no.
- Se podría realizar un estudio comparativo de las características de personalidad de voluntarios de un hospital psiquiátrico con las de un hospital general, como así también con un voluntariado que no se relacione con la salud.

## BIBLIOGRAFÍA

## **BIBLIOGRAFIA**

- Acotto, Laura. (2003). *Las organizaciones de la sociedad civil*. Un camino para la construcción de ciudadanía. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Allport, Gordon, W. (1970). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. (3ª ed.) Barcelona: Herder.
- Allport, Gordon, W. (1986). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. (8ª ed.) Barcelona: Herder.
- Antuña Bellerín, M. A., Cano García, F. J. & García Martínez, J. (2009). *Modelos teóricos en psicología de la personalidad* Sevilla, España: Universidad de Sevilla, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos.
- Aparicio García, M. E. & Sánchez-López, M. P. (1999). Los estilos de personalidad: su medida a través del inventario Millon de los estilos de personalidad. *Anales de psicología*, 2(15), 191-211.
- Asociación Psiquiátrica Americana (2003). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (4ª ed.). Washington, MASSON S.A.: López-Ibor Aliño, J. J. & Valdez Miyar, M.
- Bermúdez, J. (1994). Modelos Teóricos en Psicología de la Personalidad. En J. Bermúdez (Autor), *Psicología de la Personalidad* (pp. 73-100). Madrid.
- Bernal, H. (2005) Sobre la Teoría del Vínculo en Enrique Pichón-Rivière. Una sistematización y ordenamiento del texto «Teoría del vínculo» de Pichón Rivière. Fundación Universitaria Luís Amigo. Obtenido el 18 de agosto del 2013 en [www.funlam.edu.co/uploads/facultadpsicologia](http://www.funlam.edu.co/uploads/facultadpsicologia)

- Cardenal, V., Sánchez, M. P. & Ortiz-Tallo, M. (2007). Los trastornos de personalidad según el modelo de Millon: una propuesta integradora. *Revista Clínica y Salud*, 3(18), 305-324.
- Carrasco, B, 2005 recuperado en:  
<http://www.fundacionhnp.org/svoluntariado/>
- Croce,2000,recuperadoen:  
<http://www.documentacion.edex.es/docs/1605FUNser.pdf>
- Dresch, V. (2006). *Relaciones entre personalidad y salud física-psicológica: diferencias según sexo-género, situación laboral y cultura-nación*. Memoria para optar al Grado de Doctor en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Complutense, Madrid, España.
- Engler, Bárbara. (1996). *Teorías de la Personalidad*. México: Mc Graw-Hill, P. 281.
- Fierro, A. (1998). *Manual de psicología de la personalidad*. Barcelona: Paidós.
- Filloux, Jean- Claude. (1994). *La personalidad*. (24 ed.) Buenos Aires: EUDEBA.
- Fiochetta, H. F. (2007). *Plenitud existencial y estilos de personalidad*. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.
- García-Naveira, A. (2008) El Estilo de Personalidad en Jugadores de Fútbol de competición y Diferencias en función de la Demarcación. *Cuadernillos de Psicología del Deporte*, 2 (Vol. 8), 19-38.

- García- Naveira, A. (2008). Diferencias individuales en Deportistas: El modelo de la Personalidad de Millón. Extraído el 27 Julio, 2013 del sitio Web de Asociación de Psicología del Deporte Argentina: <http://www.psicodeportes.com/> y luego [http://www.psicodeportes.com/articulos/psicologia\\_deporte/El\\_Modelo\\_de\\_Personalidad\\_de\\_Millon.pdf](http://www.psicodeportes.com/articulos/psicologia_deporte/El_Modelo_de_Personalidad_de_Millon.pdf).
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación (4° ed.). México: McGraw-Hill.
- Herreras, E. B. (2005). Modelo alternativo de evaluación de la personalidad: modelo de los cinco factores, modelo 16 PF y otros. [Versión electrónica]. *Anales de Psicología*, 4, (2)
- Kaplan H. & Sadock, B. (2001). Sinopsis de Psiquiatría. Ed. Medica Panamericana, 8° edición: España.
- Korotky, S. (2003). *Los adultos mayores voluntarios en Uruguay: descripción y perfiles*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma De Madrid. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. México.
- Lanzetti, G. (2006). *Ser Voluntario*. Bs. As: Ed. Espacio.
- León, G., Montero, I. (1993). Diseño de investigaciones, introducción a la lógica de investigación en psicología y educación. Madrid. McGraw Hill.
- Llopis, Vicente Mars 2013 recuperado en <http://www.psicologia-online.com/areas/clinica.htm>
- Médici, F. (2004). *La motivación en el trabajo voluntario. Un abordaje desde el Análisis Existencial Personal*. Tesina de Licenciatura. Universidad del Aconcagua. Mendoza. Argentina.
- Millon, T., (1997). *MIPS. Inventario Millon de Estilos de Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

- Millon, T., (2006). *Trastornos de la personalidad en la vida moderna* (2 ed.). Barcelona: Masson, S.A.
- Nueva ley del voluntariado-Argentina: Ley 25.855. (6 de junio de 2007)  
Disponible en:  
[http://voluntarios.poderciudadano.org/pdfs/contenido/Ley25855\\_VoluntariadoSocial.pdf](http://voluntarios.poderciudadano.org/pdfs/contenido/Ley25855_VoluntariadoSocial.pdf).
- Páramo, M.A. (2012). *Normas para la presentación de citas y referencias bibliográficas según el estilo de la American Psychological Association (APA): Tercera edición traducida de la sexta en inglés*. Documento de cátedra de Taller de Tesina. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Pervin, L. A., (1998). *La ciencia de la personalidad*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Pervin, L. (1996). *La ciencia de la personalidad*. Buenos Aires: Ed. Mc Graw Hill.
- Quintero; J (2007); Universidad Fermin Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; extraído el 28 de Junio del 2012 en sitio web: <http://doctorado.josequintero.net/>
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Bs. As. Javier Vergara Editor S.A.
- Show de Critto, Sara y Karl, Istvan. (1998). *Voluntariado. Una forma de hacer y de ser*. Buenos Aires: Ediciones Ciccus. Argentina.

# ANEXOS

