

**Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Planificación y Promoción Social**

Trabajo Final de Graduación

Tema:

**Propuesta de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAdventure
Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional.**

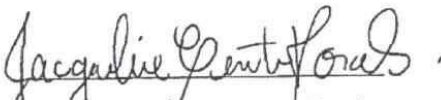
Para optar por el grado de Licenciatura

**Responsables:
Yazmín Araya Blanco
Estefany Corrales Loría**

**Profesor Tutor:
Ronald Salas Barquero**

Heredia, 2023

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR



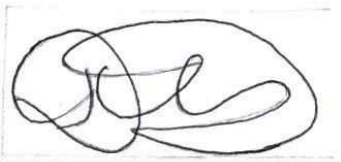
MGADS. Jacqueline Centeno Morales
Representante del Decanato, Facultad Ciencias Sociales



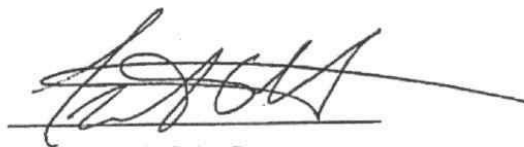
M. Sc. Marta Vargas Venegas
Representante de Dirección, Escuela de Planificación y
Promoción Social



M. Sc. Roberto Pacheco Vargas
Lector interno



Dra. Désirée Mora Cruz
Lectora externa



Dr. Ronald Salas Barquero
Tutor

Agradecimientos:

El principal agradecimiento es a Dios, quien nos ha guiado y dado la fortaleza para seguir adelante.

A nuestra familia por su amor, entrega y apoyo a lo largo de nuestro paso por la universidad.

A Esteban, por ser nuestro mentor en el tema del voluntariado.

Y a aquellas personas que han sido un apoyo incondicional a lo largo de este proceso.

III. Resumen ejecutivo

Este resumen ejecutivo presenta una visión general del Trabajo Final de Graduación "Propuestas de Estrategias de Planificación Institucional para el Proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional". La investigación se enfoca en analizar las condiciones de disponibilidad en aspectos de recursos humanos, financieros y organizativos para la formulación de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAventura Voluntariado, el cual es promovido por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional.

El objetivo general de esta investigación es analizar las condiciones de disponibilidad en recursos humanos, financieros y organizativos, con el fin de formular estrategias de planificación institucional adecuadas para el proyecto UNAventura Voluntariado. Para lograr este objetivo, se llevaron a cabo estudios exhaustivos sobre las condiciones actuales en los tres aspectos mencionados.

En relación a los recursos humanos, se examinaron las capacidades y competencias del personal involucrado en el proyecto, así como las necesidades de formación y capacitación para fortalecer su desempeño. También se evaluaron los mecanismos de reclutamiento y retención de voluntarios, y se propusieron estrategias para mejorar estas áreas.

En cuanto a los recursos financieros, se analizaron los presupuestos asignados al proyecto UNAventura Voluntariado y se evaluó su adecuación para alcanzar los objetivos propuestos. Se investigaron posibles fuentes adicionales de financiamiento y se presentaron recomendaciones para optimizar el uso de los recursos financieros disponibles.

Respecto a los aspectos organizativos, se examinó la estructura y coordinación del proyecto, identificando posibles áreas de mejora en términos de comunicación, toma de decisiones y asignación de responsabilidades. Se propusieron estrategias para fortalecer la organización y gestión del proyecto, garantizando una ejecución eficiente y efectiva.

En resumen, este trabajo final de graduación analiza las condiciones de disponibilidad en recursos humanos, financieros y organizativos para el proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional. Se presentan propuestas de estrategias de planificación institucional para fortalecer el proyecto, incluyendo mejoras en el reclutamiento y retención de voluntarios, optimización del uso de los recursos financieros y fortalecimiento de la estructura y coordinación organizativa. La implementación de estas propuestas contribuirá a mejorar la eficacia y el impacto del proyecto UNAventura Voluntariado, beneficiando a la comunidad estudiantil y promoviendo el voluntariado como una actividad enriquecedora para los participantes y la sociedad en general.

Contenido

Contenido

CAPÍTULO I	2
INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES	3
JUSTIFICACIÓN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
PROBLEMA	8
OBJETIVOS	8
<i>Objetivo general</i>	8
<i>Objetivos específicos</i>	8
CAPÍTULO II	9
ESTADO DE LA CUESTIÓN	9
MARCO REFERENCIAL	12
<i>Contexto internacional</i>	12
<i>Contexto nacional</i>	14
<i>Contexto institucional</i>	16
MARCO TEÓRICO	19
<i>Formación integral estudiantil</i>	19
<i>Hacia una definición de voluntariado</i>	20
<i>Voluntariado en la educación superior pública</i>	22
<i>Planificación institucional</i>	23
<i>Planificación estratégica, como instrumento y proceso</i>	25
<i>Planificación estratégica en proyectos de voluntariado universitario</i>	26
CAPÍTULO III	28
MARCO METODOLÓGICO	28
<i>Enfoque de la investigación</i>	28
<i>Tipo de investigación</i>	29
<i>Paradigma</i>	29
<i>Sujetos y fuentes de información</i>	30
<i>Análisis de la información</i>	32
<i>Matriz metodológica</i>	33
CAPÍTULO IV	36
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	36
<i>Recursos disponibles en el proyecto</i>	36
<i>Procesos de planificación para la formulación de estrategias institucionales</i>	44
<i>Posición de la Vicerrectora de Vida Estudiantil acerca de la importancia del proyecto</i>	49
<i>Opinión de las personas estudiantes que conforman UNAventura Voluntariado</i>	51

CAPÍTULO V	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
<i>Conclusiones</i>	59
<i>Recomendaciones</i>	61
<i>Propuesta</i>	62
ANEXOS.....	97
ANEXO 1: OPINIÓN ACERCA DE LA IMPORTANCIA DEL PROYECTO UNAVENTURA VOLUNTARIADO DE LA VICERRECTORÍA DE VIDA ESTUDIANTIL	97
ANEXO 3. ANÁLISIS DE LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS ESTUDIANTES QUE CONFORMAN EL PROYECTO UNAVENTURA VOLUNTARIADO SOBRE LA IMPORTANCIA DE ESTE EN EL DESARROLLO INTEGRAL ESTUDIANTIL.	102
ANEXO 4. POSICIÓN DE LAS AUTORIDADES INSTITUCIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ACERCA DE LA IMPORTANCIA DEL PROYECTO UNAVENTURA VOLUNTARIADO DE LA VICERRECTORÍA DE VIDA ESTUDIANTIL	105

VII. Índice de tablas

TABLA 1. MATRIZ METODOLÓGICA	33
TABLA 2. PLAN DE TRABAJO	74
TABLA 3. EJE DE INNOVACIÓN	76
TABLA 4. EJE DE PROCESO OPERATIVO	78
TABLA 5. CULTURA ORGANIZATIVA	80
TABLA 6. FORMACIÓN Y DESARROLLO	81
TABLA 7. EJE DE DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS	83
TABLA 8. EJE DE INNOVACIÓN	85
TABLA 9. EJE DE PROCESO OPERATIVO	86
TABLA 10. EJE DE CULTURA ORGANIZATIVA	87
TABLA 11. EJE DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	88

VIII. Índice de gráficos

GRÁFICO 1. SENTIMIENTOS GENERADOS POR LA PARTICIPACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS .54	
GRÁFICO 2. CONTRIBUCIÓN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO	55
GRÁFICO 3. IMPACTO DEL PROYECTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD	57

X. Índice de ilustraciones.

ILUSTRACIÓN 1. RECURSOS FINANCIEROS DE UNAVENTURA VOLUNTARIADO	42
ILUSTRACIÓN 3. COMPONENTES DEL PRESUPUESTO	43
ILUSTRACIÓN 4. DIMENSIONES COGNITIVAS	51
ILUSTRACIÓN 5. EJES ESTRATÉGICOS	64
ILUSTRACIÓN 6. EJE DE INNOVACIÓN	65
ILUSTRACIÓN 7. EJE PROCESO OPERATIVO INTERNO	66
ILUSTRACIÓN 8. EJE DE CULTURA ORGANIZATIVA	68
ILUSTRACIÓN 9. EJE DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA PERSONA VOLUNTARIA, ASISTENTE Y PASANTE	69
ILUSTRACIÓN 10. EJE DE DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS	71

Capítulo I

Introducción

La acción del voluntariado ha trascendido del terreno de la atención social, a un rango de acción mayor, incorporando actividades en temas de sanidad, medio ambiente, cultura, comunicaciones, entre otros, lo cual genera que la planificación en proyectos de voluntariado resulte más compleja, debido a que los factores que se deben analizar para la implementación de estrategias son más numerosos y complicados (Comorera et al., citado por Ocaña, 2017).

UNAventura Voluntariado es una iniciativa que busca fomentar el compromiso socioambiental de la población estudiantil y promover también el desarrollo de habilidades y valores esenciales en su formación integral.

La planificación institucional se convierte en un elemento clave para el proyecto, ya que establece una visión clara para alcanzar los objetivos y metas que se plantean, además que proporciona un marco de referencia para la asignación de recursos, gestión de actividades y un monitoreo y evaluación constante del trabajo que se desarrolla.

Sin embargo, el carácter desinteresado y automotivado del voluntariado tiende a que en muchas ocasiones se deje de lado el planteamiento de estrategias organizacionales, por lo que en la presente investigación se formula una propuesta de planificación institucional para el proyecto UNAventura Voluntariado.

El documento se encuentra conformado por tres partes, en un primer capítulo se abordarán los objetivos, así como el problema de la investigación, el cual se centra en conocer las condiciones en distintas aristas que posee el proyecto para la formulación de estrategias de planificación.

En un segundo capítulo, se presenta el marco teórico, donde se abordan los conceptos y las teorías que permiten a las personas lectoras la comprensión idónea de los temas tratados, a su vez, se desarrollarán teorías sobre la gestión en proyectos de voluntariado.

El tercer capítulo, denominado marco metodológico, busca explicar los mecanismos utilizados para responder a la problemática plasmada en el capítulo I, además de poner en práctica y demostrar los fundamentos teóricos, así como los conceptos que se mencionan dentro del marco teórico, por tanto, se encuentra conformado por las técnicas, métodos o procedimientos por aplicar.

Finalmente, se desarrolla una propuesta de planificación institucional que contribuya a potenciar el impacto de UNAdventure Voluntariado, ya que, con una planificación adecuada y una ejecución efectiva, se espera que la iniciativa fortalezca la participación estudiantil en acciones de voluntariado, promoviendo una cultura más comprometida con el bienestar común e integral de la población.

Antecedentes

La búsqueda de una transformación social inicia la acción del voluntariado como forma de ayuda mutua en las primeras sociedades y como activismo popular en las más contemporáneas.

Sin embargo, este tipo de actividad ha ido evolucionando con el paso del tiempo, debido a la necesidad de adaptarse a los cambios tanto sociales como culturales que se han presentado a lo largo de la historia.

En respuesta a esta permanente evolución, la Universidad Nacional posee dentro de sus ejes la promoción de la participación proactiva del estudiantado que contribuya a su formación y

al bienestar de las poblaciones, preferentemente en las comunidades menos favorecidas (Universidad Nacional de Costa Rica, 2020).

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil puso en marcha iniciativas de acción social, las cuales se dirigían principalmente a comunidades, frente a problemáticas como el deterioro ambiental. Posteriormente surge el proyecto de Voluntariado Ambiental -PROVA-, el cual fue impulsado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil en el 2005, con la colaboración de la Fundación Pro-Vigilancia y Protección de las Montañas del Norte de Heredia (FUPROVIRENA).

Cuatro años después, surge el proyecto UNAvventura Voluntariado, un movimiento que nace en el año 2009 como respuesta a la emergencia vivida en las comunidades de Cinchona, Vara Blanca, San Rafael, Poasito y Fraijanes, a raíz del conocido terremoto de Cinchona, el cual generó pérdidas humanas e importantes alteraciones a la geografía del sitio y en múltiples infraestructuras (Núñez, E. & Campos, E., 2017).

La Universidad Nacional generó un impacto con la participación de las personas estudiantes en dicho desastre natural, y a través de esto obtiene las bases para establecer las alianzas con diversas organizaciones contraparte y posibilitar la participación estudiantil a través de jornadas de voluntariado.

Lo señalado le permite a la institución contar con características que deben contemplarse en la planificación y gestión de proyectos de voluntariado y así poder complementarlo con principios y compromisos filosóficos de la Universidad Nacional, permitiendo el desarrollo de la universidad, de la población estudiantil y de las organizaciones beneficiarias.

Justificación

La Universidad Nacional es una institución de educación superior de Costa Rica, la cual ha visualizado como eje fundamental de su quehacer la responsabilidad de formar profesionales

capaces de participar activamente en la búsqueda de soluciones, frente a las demandas y necesidades del entorno, así como el desarrollo de profesionales que puedan posicionarse con una actitud crítica, analítica y propositiva, según el mandato que la sociedad costarricense le ha encomendado a esta institución.

En este sentido, se destaca el valor que posee la UNA en la formación directa de personas ciudadanas responsables, mediante la construcción de habilidades, principios, valores y elementos que les permita enfrentarse a las condiciones actuales, de una sociedad que se encuentra en constante evolución.

Para complementar la formación académica disciplinar, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil se encargará de promover el desarrollo integral de la persona estudiante, llevando a cabo para ello las funciones de investigación, docencia asistemática, extensión y administración de servicios.

Con la finalidad de cumplir con el mandato constitucional estipulado en el Estatuto Orgánico de la UNA, surge desde el despacho de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil el proyecto “UNAventura Voluntariado”, que se refiere a un servicio para el desarrollo académico y personal-social principalmente en las personas estudiantes de la institución (Núñez, E. & Campos, E., 2017).

El desarrollo de la presente investigación surge como parte del interés de conocer el impacto que genera el proyecto de voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil sobre la comunidad de la UNA y la sociedad costarricense, y la búsqueda de un mejor y mayor alcance de este sobre la población estudiantil.

El establecer estrategias de planificación que garanticen la permanencia y correcto funcionamiento del proyecto, en primer lugar, asegura el compromiso con las personas estudiantes, así como con las organizaciones contrapartes.

El identificar los distintos beneficios que posee el proyecto permitirá obtener e incrementar los resultados esperados y la existencia de una adecuada organización interna, además de estrategias que mejoren su funcionamiento.

El tema en estudio se encuentra en el marco de la planificación institucional de la Universidad Nacional y el desarrollo integral del estudiantado por medio de proyectos curriculares, por tanto, la presente investigación contempla la mirada integral que posee la entidad en cuanto al trabajo interdisciplinario y apoyo a proyectos internos, el aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos existentes y el interés mutuo por el desarrollo integral de la población estudiantil.

Lo que resulta en la búsqueda de la articulación entre los planes institucionales, con las propuestas organizativas que se plantean en el presente documento y de esta manera elaborar acciones de planificación congruentes entre sí.

Delimitación del objeto de estudio

La presente investigación estará centrada en la planificación institucional del proyecto UNAdventure Voluntariado de la Universidad Nacional, en el periodo 2016-2020, esto con la finalidad de plantear acciones de mejora.

Planteamiento del problema

La Universidad Nacional, institución de educación superior de Costa Rica, gracias al apoyo brindado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, se ha caracterizado por su sentido de humanismo y formación de profesionales con valores y principios que hacen a sus estudiantes ciudadanas y ciudadanos comprometidos por el bienestar de la sociedad.

Debido a esto, surgen programas y proyectos como UNAdventure Voluntariado, que busca ser un servicio para el desarrollo académico y personal social de las personas que lo conforman.

Sin embargo, no se debe dejar de lado la importancia de una adecuada planificación institucional para un mejor desarrollo del proyecto, y así contribuir en mayor medida en la transformación inteligente de las personas que la conforman, alineando los objetivos de este con los de la universidad.

La estrategia de planificación institucional propuesta se direccionará a aspectos relacionados con la implementación y desarrollo efectivo del proyecto UNAventura Voluntariado; cabe destacar que el proyecto utiliza el modelo de organización plana, la cual se refiere a una estructura con poco nivel de intervención el recurso humano y quienes dirigen la organización.

Este formato promueve una organización en la cual la participación de las personas que forman parte del proyecto (coordinador, estudiantes asistentes y estudiantes voluntarios) es clave en la toma de decisiones descentralizadas y sustentada en un alto conocimiento de UNAventura Voluntariado y su razón de ser.

Debido lo anterior, la formulación de estrategias de planificación institucional como una actividad racional, en la cual se establezca el orden de importancia en los objetivos y recursos, así como la ejecución de variables que puedan intervenir en la anticipación de futuras condiciones, contribuirá en una mejor división y asignación de tareas y responsabilidades para la ejecución del proyecto.

Esta delimitación permite una atención detallada y específica a las necesidades y características de UNAventura Voluntariado, brindando recomendaciones a puntos de mejora y una propuesta adaptada a los objetivos y contexto particular del proyecto.

Problema

¿Cuáles son las condiciones de disponibilidad en aspectos de recursos humanos, financieros y organizativos para el desarrollo de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAventura Voluntariado?

Objetivos

Objetivo general

Analizar las condiciones de disponibilidad en aspectos de recursos humanos, financieros y organizativos para la formulación de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional.

Objetivos específicos

1. Identificar los recursos humanos, financieros y organizativos disponibles en el proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional.
2. Examinar la existencia de procesos de planificación para la formulación de estrategias institucionales para el Proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional.
3. Conocer la posición de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado.
4. Analizar la opinión de las personas estudiantes que conforman el proyecto UNAventura Voluntariado sobre la importancia de este en el desarrollo integral estudiantil.

5. Elaborar una propuesta de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAVentura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional.

Capítulo II

Estado de la cuestión

Al ser el voluntariado un concepto tan amplio, existen gran variedad de investigaciones enfocadas en la importancia de implementar acciones de voluntariado y los grandes beneficios que esto puede brindar a la sociedad en general; sin embargo, en materia de planificación del voluntariado, el número de investigaciones presenta una disminución.

Así pues, se han analizado documentos plasmados a nivel internacional, relacionados con la gestión del voluntariado. La Plataforma del Voluntariado de España publica en el 2019 el Manual del Ciclo de Gestión de las Personas Voluntarias, donde se ofrece a las organizaciones, pautas para gestionar adecuadamente a las y los voluntarios, donde señalan la importante necesidad de cuidar a cada persona, ya que son la base de la acción.

Además se refiere a la importancia de una apropiada asignación y gestión de recursos, tanto materiales como humanos, así como la adecuada evaluación de resultados, con el fin de conocer si se han logrado los objetivos planteados para el plan, programa o proyecto de voluntariado, así como la importancia de identificar los puntos de mejora.

Por otro lado, se indica la importancia de precisar la función de las personas voluntarias, así como las actividades y tareas que son más convenientes para cada una de ellas; para esto se plantea un modelo de ciclo de gestión por fases.

Este modelo está compuesto por cinco fases, a las que recomienda previamente añadirle un proceso externo -la definición de perfiles voluntarios-, seguidamente iniciará la fase de la captación y selección, la acogida, el acompañamiento y seguimiento, el cierre de la actividad voluntaria y como quinta fase se debe llevar a cabo la vinculación.

El “Plan de Gestión del Voluntariado”, publicado por la Fundación Ayuda en Acción en el 2019, señala la importancia de identificar competencias y capacidades que deben reunir las personas voluntarias, además plantea la manera en la que la organización divide los programas, específicamente en voluntariados de intervención, voluntariado de campañas y voluntariado de apoyo administrativo, lo cual puede ser de gran ejemplo para el desarrollo del presente trabajo final de graduación.

El Ciclo de Gestión del Voluntariado, publicado por la Organización Ayuda en Acción, promueve un ciclo integrado por seis etapas: divulgación, adecuación, incorporación, formación, desarrollo de la acción voluntaria y desvinculación, etapas distintas a las publicadas por la Plataforma de Voluntariado de España; sin embargo, ambos ciclos plantean ideas semejantes, que pueden servir de base para el desarrollo de la propuesta de planificación que se aborda en el presente documento.

En las referencias internacionales encontradas en temas relacionados con la gestión de voluntariado se encuentra el documento “Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas”, desarrollado por la Fundación Vives, el cual pretende ser de utilidad para las organizaciones que desarrollan su labor con personas voluntarias, que faciliten el cómo llevar a cabo el proceso de trabajar con voluntariado.

La Guía brinda una visión sobre la función y sentido del voluntariado, así como el análisis de las distintas etapas de incorporación y participación del voluntariado en las organizaciones; por otra parte, menciona que no solo se trata atender adecuadamente a la persona voluntaria,

sino también de planificar el adecuado momento de vinculación con la organización. Dicha guía brinda una serie de instrumentos y herramientas a las personas coordinadoras y responsables del voluntariado, para la gestión de las personas y los equipos de voluntariado.

Ahora bien, delimitando más las fuentes investigadas al tema en desarrollo, se encuentra la investigación “Voluntariado en el ámbito universitario, reflexiones y propuestas” de la Plataforma del Voluntariado de España, la cual indica la importancia de que las universidades sean un agente promotor activo del voluntariado y que este se lleve a cabo en el marco de las entidades, así como de un conocimiento profundo del alcance y las posibilidades del voluntariado en el seno de la universidad.

Esta fue realizada por Vicente Ballesteros, Avelino Velasco, Javier Álvarez, Mar Amate, Pepa Franco y Emilio López, analiza diferentes experiencias de voluntariado en el ámbito universitario, para así generar guías prácticas sobre la implementación de programas de voluntariado y a su vez propiciar espacios que sirvan para el encuentro y la colaboración en el desarrollo y promoción del voluntariado.

Plantea que además de propiciar la participación ciudadana, las entidades deberían plantearse la necesidad de construir una imagen social sólida y adecuada de este, ya que al igual que en la sociedad en general, en el ámbito universitario parece un tanto desdibujado.

Señala que muchas veces la acción voluntaria puede confundirse con otras figuras propias de la universidad, como lo son becas y prácticas, por lo que surge la necesidad de perfilar el voluntariado de una forma en la que se resalte el compromiso social de beneficiar a la sociedad en general, a la persona voluntaria y a la universidad.

Se debe identificar si realmente la institución presta la atención suficiente al voluntariado y si le destinan los recursos necesarios, ya que un problema importante es la comunicación entre

partes, siendo el voluntariado universitario importante para que las entidades salgan de su zona de confort y afrontar estrategias específicas en la gestión del voluntariado.

De acuerdo con el análisis que realizan en el trabajo, la consolidación de programas de voluntariado universitario será más eficiente cuanto más y mejor se asiente en un compromiso profundo con la actividad, en este sentido se ve a los programas de voluntariado como la causa de un compromiso sólido entre la universidad y su entorno.

En cuanto a investigaciones relacionadas con la gestión del voluntariado o del voluntariado universitario en Costa Rica, cabe mencionar que existe una grave deficiencia de estas, por lo que la contextualización y referenciación del presente trabajo final de graduación se encuentra muy de la mano a investigaciones internacionales relacionadas con el tema de estudio.

Marco referencial

En el apartado se incluye el marco referencial, el cual está constituido por los antecedentes históricos que dan sustento al tema en estudio, los trabajos que se exponen a continuación se plantean desde el ámbito internacional, nacional e institucional.

Contexto internacional

En relación con el ámbito internacional, se destaca el Plan de Voluntariado de la Plataforma de ONG de Acción Social, cuya organización se define como una plataforma de no gubernamental de acción social.

Dicho estudio pretende crear un plan de desarrollo para identificar áreas de mejora y seguimiento, por lo que se puede destacar que este se asocia a la esencia del tema de investigación del presente trabajo.

Además, no solo busca construir un marco de actuación propositivo, sino que también procura fomentar la cohesión en este sector, conformando un tercer sector como un pilar del nuevo modelo de desarrollo económico social y sostenible para su país (España).

Se destaca el ejemplo anterior debido a que posee una estrategia enfocada en el ámbito social, además de trabajar cuatro ejes de actuación en materia de voluntariado: la gestión del voluntariado, la participación, la información y la sensibilización, así como el trabajo en red y la innovación, aspectos que también se tomarán en cuenta al elaborar la presente investigación.

La estructura o esqueleto del documento podría funcionar como línea guía para la elaboración del trabajo final de graduación; como se indicó, dicha organización se encuentra en España, país que generalmente se da a conocer por su desarrollo en materia del tercer sector y la planificación.

Como un segundo trabajo se destaca el Análisis de la participación del voluntariado en la CCAA de Extremadura, el cual consiste en un estudio realizado en España, este permite, según Sánchez, I. (2015), que el conocer el perfil de esos voluntarios extremeños del 2013 pueda potenciar la eficacia de las acciones dirigidas al fomento de estos. Por otro lado, identificar los factores que mejoran la integración y satisfacción de los voluntarios favorece, sin duda, el diseño de nuevas estrategias organizativas que optimicen la labor que los voluntarios desarrollan en las ONG y asociaciones con las que colaboran (p.429).

Los resultados expuestos en el documento mencionado permitirán a las autoras de la visualizar u obtener un acercamiento desde una perspectiva de opinión desde la comunidad hacia la gestión del voluntariado, además de conocer un perfil idóneo de voluntario y voluntaria, así como identificar cuáles son los factores que permiten una integración y satisfacción entre las personas voluntarias.

Contexto nacional

En lo referente al ámbito nacional, se destaca el trabajo final de graduación denominado Diseño del Programa de Voluntariado para el fortalecimiento la gestión social de la Fundación Infantil Ronald McDonald, este tiene como objetivo, diseñar el programa de esta fundación con la finalidad de brindar una sostenibilidad a los procesos de trabajo de la casa Ronald McDonald.

Se abordan temas desde los conocimientos teóricos - metodológicos, técnicos, operativos y legales desde la profesión del Trabajo Social, por lo que permite profundizar en la gestión de la organización, aspecto sumamente relevante para la formulación y desarrollo del presente análisis ya que en este se abordará desde estos conocimientos y la diferencia radica en que se hará desde la disciplina de la planificación, elemento de gran importancia para el actual proceso investigativo.

Además, expone que la planificación a nivel global no responde al contexto social, económico, político, legal y cultural costarricense por lo que estos aspectos resultan relevantes, ya que se tiene como objetivo analizar las condiciones en materia de recursos, humanos, financieros y organizativos, elemento que presenta similitud con el contenido del trabajo expuesto.

Por su parte, a nivel nacional, además del proyecto UNAventura Voluntariado se cuenta con tres programas de voluntariado estudiantil pertenecientes a las universidades públicas de Costa Rica y un cuarto que se encuentra en desarrollo, los cuales se abordarán como parte del marco referencial del trabajo.

La Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), entre 1996 y 1997 propone el establecimiento de un programa de voluntariado en la universidad, por lo que se trabaja en la construcción de sus bases y el 20 de noviembre de 1997 se crea oficialmente (Delgadillo Solano, L., 2022).

El Voluntariado de la Universidad de Costa Rica (UCR) tiene como objetivo “Rescatar el ocio creativo de los estudiantes involucrándose de forma voluntaria, flexible y de manera expedita, en proyectos que estimulen la solidaridad humana y su desarrollo personal” (Universidad de Costa Rica, Programa de Voluntariado, s.f.).

Además, busca darle al estudiantado, oportunidades para invertir en su tiempo libre, y que contribuya en el enriquecimiento de la experiencia personal y aprendizaje fuera del aula, este proyecto realiza constantes actividades de interés estudiantil, además será de gran guía en el desarrollo de la investigación, al ser el primer proyecto de voluntariado universitario creado en Costa Rica y contar con 25 años de experiencia en el área.

Por su parte, con el objetivo de ofrecer una experiencia a estudiantes para enfrentarse a los desafíos éticos, con un sólido principio de compromiso social, tomando en consideración la formación integral del estudiante, el ejercicio del compromiso social universitario, la proyección universitaria hacia la comunidad, la construcción de saberes conjuntos universidad-comunidad nacional y la gestión de proyectos que mejoren la calidad de vida de las poblaciones menos favorecidas, surge en el 2010 el programa de Voluntariado del Tecnológico de Costa Rica, VolunTEC (Tecnológico de Costa Rica, s.f.).

VolunTEC tiene distintos campos de trabajo, como lo son el voluntariado ambientalista, social, artístico-cultural, deportivo y conceptual; las bases del proyecto, pueden servir de ejemplo para la construcción de la propuesta para UNAventura Voluntariado de acuerdo con la *expertise* de VolunTEC y el desarrollo de este en sus 13 años de trabajo.

Por su parte, el Programa de Voluntariado de la Universidad Estatal a Distancia le brinda a estudiantes la posibilidad de integrarse a proyectos de forma voluntaria que tengan un impacto social o económico (Universidad Estatal a Distancia, s.f.).

La UNED, con su programa de voluntariado, busca contribuir con el trabajo de los profesionales de la acción social y de la administración pública.

La Universidad Técnica Nacional también se encuentra desarrollando su programa de voluntariado, para brindarles a sus estudiantes la experiencia de aportar voluntariamente a la sociedad costarricense, a la vez que obtienen nuevos aprendizajes.

Los cuatro proyectos de voluntariado de las universidades brindan una visión clara del quehacer del voluntariado estudiantil y de los aspectos por tomar en cuenta para un desarrollo oportuno.

Asimismo, estos proyectos también forman parte del Consejo Nacional de Rectores – CONARE-, institución clave en el ámbito de la educación superior. Fundado en 1974, el CONARE agrupa a las universidades públicas y privadas del país con el objetivo de coordinar, promover y fortalecer la enseñanza superior en Costa Rica.

Como ente rector, se encarga de establecer políticas y directrices para la educación superior, así como de velar por la calidad y la pertinencia de los programas académicos. Además, juega un papel fundamental en la toma de decisiones y en la asignación de recursos para el desarrollo de la educación superior, fomentando la investigación, la innovación y la excelencia académica en beneficio de la sociedad costarricense. A través de su labor, el CONARE impulsa el progreso y el crecimiento de la educación superior en Costa Rica, contribuyendo al desarrollo del país y formando profesionales altamente capacitados.

Contexto institucional

Con respecto a este ámbito se destaca el trabajo realizado por Núñez, E. & Campos, E. (2011) denominado Proyecto UNAvventura Voluntariado, donde plasman una serie de consideraciones como lo son: el voluntariado está orientado a atender de forma eficaz

necesidades reales manifestadas por miembros de una comunidad u organización y para que esto se lleva a cabo el proyecto UNAvventura Voluntariado, que coordina la gestión de distintos eventos con diferentes instancias universitarias, organizaciones y comunidades.

Esto con el fin de ejecutar iniciativas que favorezcan tanto a las personas estudiantes participantes como a la organización contraparte y de esta manera el proyecto pretende ser una iniciativa atractiva, para que estudiantes de la UNA cuenten con mayores opciones de formación cocurricular y eleven sus capacidades organizativas y de promoción del liderazgo a través de la gestión en equipo.

De la misma forma, los autores afirman que el proyecto de voluntariado contribuye al desarrollo de la organización contraparte, la cual se involucra como agente activo durante la planificación, gestión y evaluación de las jornadas de trabajo.

Además, se realiza una descripción del proyecto que abarca la problemática por atender, así como la modalidad en la que se ejecutan las diversas actividades, también se menciona que la actividad de voluntariado universitario asume el Modelo Pedagógico Institucional como referente de las acciones del voluntariado y se considera necesario señalar que algunos de los principios plasmados en dicho modelo se constituyen en ejes fundamentales para el proyecto.

Finalmente, hay que destacar que la información proporcionada en este documento permite tener un acercamiento a la razón de ser del proyecto, clarificando los elementos esenciales para su funcionamiento.

Un segundo trabajo de Núñez, E. & Campos, E. (2017), llamado: Organización del Trabajo de Unavventura Voluntariado, aborda el diseño organizacional del proyecto; los autores mencionan que este pretende ser una iniciativa atractiva para que los estudiantes de la UNA cuenten con mayores opciones de formación cocurricular y eleven sus capacidades organizativas y de promoción del liderazgo a través de la gestión en equipo para poder cumplir esta expectativa.

El proyecto UNAventura voluntariado posee una organización del trabajo que se ajusta a las características de sus principales colaboradores, en este caso la población estudiantil, y se plasma en una estructura organizativa con un nivel reducido de intervención de gestión entre la coordinación institucional del proyecto y los estudiantes colaboradores.

A su vez, como se menciona anteriormente, el proyecto posee una estructura plana-horizonta referida principalmente a la gestión del recurso humano a los dirigentes del proyecto, por tanto, este formato de organización promueve la participación de los colaboradores a través de un proceso de toma de decisiones descentralizada y sustentada en un alto conocimiento de UNAventura voluntariado y su razón de ser.

El trabajo realizado funciona mediante una coordinación de equipos de gestión, encabezado por la coordinación general del proyecto, en UNAventura Voluntariado las modalidades de gestión del trabajo son claves para alcanzar los propósitos de la organización y funciona a través de grupos y equipos de trabajo; en síntesis, cada equipo de trabajo posee una serie de objetivos, compromisos y responsabilidades para llevar a cabo la labor requerida, a su vez los autores mencionan en el documento que cada jornada o actividad por realizar deberá llevar un proceso de elaboración que consta de tres fases: Ex – antes, Durante y Ex –post, dichas fases contemplan una serie de momentos necesarios para el correcto funcionamiento de cada actividad, así como los protocolos requeridos de acuerdo con lo expuesto en el documento mencionado.

Así mismo, el documento enfatiza en el proceso de gestión de colaboradores, el cual funciona mediante modalidades como estudiante asistente, estudiante voluntario, estudiante pasante, así como el proceso de reclutamiento y selección para estos.

Por tanto, es importante el estudio y análisis de este documento para obtener el conocimiento acerca de la organización del proyecto UNAventura Voluntariado y el

funcionamiento de sus equipos de gestión, y con esto poder facilitar el proceso de elaboración del plan estratégico a esta organización y conocer si actualmente el proyecto posee la correcta organización para el cumplimiento de las metas planteadas por su coordinación.

Se sostiene que la realización de una propuesta de estrategias de planificación es vital para el correcto funcionamiento de una organización, ya que esclarece y brinda una mejor gestión organizacional, así como el camino adecuado para la planificación adecuada de las actividades y jornadas de trabajo.

La investigación identifica los puntos débiles que posee el proyecto, que en conjunto con sus fortalezas y basado en las oportunidades que se puedan encontrar, busca lograr el planteamiento de la propuesta de estrategias que le permitan ser más eficaz y eficiente a nivel organizativo.

Marco teórico

En el presente apartado, se desarrollarán las teorías y conceptos que permitan comprender las consideraciones teóricas necesarias para abordar adecuadamente la investigación en desarrollo.

Formación integral estudiantil

La Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia (citado por Martínez, 2009) sostiene que la formación integral “es el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y sociopolítica” (p.124).

En la educación superior, la formación integral se concibe como un enfoque educativo, en el cual se tienen en cuenta aspectos que trascienden más allá del ámbito cognitivo, a través del abordaje de diferentes estrategias pedagógicas dentro de las cuales se consideran distintas

dimensiones del ser humano: espiritual, cognitiva, social, estética, emocional, comunicativa y ético-moral, entre otras (UNICATÓLICA. Fundación Universitaria Católica, 2020).

Al desarrollar estas dimensiones se logrará la realización plena de la sociedad, considerando que son conceptos contruidos de forma racional con el fin de identificar los aspectos que son definitivos del ser humano.

La formación integral es un proceso mediante el cual la población estudiantil aprende no solamente a conocerse como persona, sino también a identificar y transformar al mundo que le rodea de diferentes maneras, contemplando cada una de las dimensiones del ser humano.

En definitiva, la formación integral dentro de espacios universitarios representa una preocupación de la persona en su integridad, como un ser en desarrollo y como sujeto social. Si bien las competencias curriculares garantizan un determinado desempeño profesional, no cubren el espectro completo de la formación académica (González & Wagenaar, 2003).

Hacia una definición de voluntariado

Tener claro el concepto y lo que implica el voluntariado es esencial para el desarrollo de la investigación, ya que las estrategias que se desarrollen en la propuesta deben ir acordes con los preceptos que envuelven esta definición.

Sin embargo, el concepto de voluntariado como tal no ha sido definido con claridad ni catalogado dentro de una misma interpretación, debido a que se encuentra estrechamente ligado al contexto social y a las acciones humanas que son cambiantes y complejas ya que deben adaptarse a las exigencias de la sociedad.

Luciano Tavazza (1995), citado por López y Vargas (2017) define el voluntariado como la acción de:

... un ciudadano que, una vez cumplidos sus deberes de estado (estudios, familia, profesión) y civiles (vida administrativa, política o sindical) se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad. Para ello ofrece energías, capacidades, su tiempo y, eventualmente, los medios de que dispone, como respuesta creativa a las necesidades emergentes del territorio y, prioritariamente a aquellas que corresponden a los marginados. Todo ello, preferiblemente, mediante la acción de un grupo que suministre la formación permanente y la continuidad del servicio en colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales. (p.12)

Por otra parte, la Real Academia Española define el voluntariado como el “conjunto de actividades de interés general, desarrolladas con carácter libre y solidario por personas físicas, sin contraprestación económica o material, a través de ciertas entidades conforme a programas concretos” (2020, párr. 2).

Ahora bien, el voluntariado, al ser tan amplio, posee la característica de que las personas lo direccionan de acuerdo con el contexto en el cual deben desarrollar dicho concepto, por lo que se debe tener presente que, al menos, debe incluir los siguientes elementos, según la Carta Europea “Volonteupe”, citado por López y Vargas (2017):

- Las actividades que se realicen deben responder a intereses de otras personas o de la sociedad.
- Carecer de un interés económico personal.
- Debe de desarrollarse de una manera organizada.
- Es de elección libre, y se realiza de manera pacífica. (p. 13)

Voluntariado en la educación superior pública

El voluntariado debe generar una concienciación transformadora, tanto en las personas voluntarias como en la sociedad civil hacia la cual se dirigen estas acciones.

Según Victoria Salazar Gil (2014), citando a la Dirección General de Voluntariado y Promoción Social de la Comunidad Europea (2008), se define el voluntariado universitario como un concepto que hace alusión no solo a las acciones voluntarias de las personas universitarias, sino también a toda la política universitaria y sus actividades, las cuales son llevadas a cabo dentro de todos los ámbitos de las funciones de la Universidad.

Mediante el voluntariado se pretende incentivar la participación de la población estudiantil en actividades cocurriculares, con el fin de fortalecer su educación y las experiencias de aprendizaje, vistas desde una perspectiva de aventura y no solo como una obligación de la cual no se desea ser partícipe, utilizando como medio para ello el voluntariado universitario.

Por ello, el voluntariado representa en la actualidad uno de los pilares del modelo de proyección social universitaria, al ser considerado también una herramienta pedagógica para potencializar la solidaridad en las personas estudiantes, dentro de algunos procesos de transformación (Gil, 2014).

Esta voluntad solidaria forma parte del desarrollo integral de la población estudiantil, satisfaciendo necesidades espirituales, de autoformación y autoconocimiento, lo cual responde al fin óptimo que posee el proyecto UNAvventura Voluntariado, desarrollándose como un aspecto integral del quehacer universitario, y no como un hecho aislado. Según Gaete Quezada (2015), existen diferentes modalidades que el voluntariado asume en el ámbito universitario:

- Formal, mediante la proyección social que las universidades realizan como institución, o informal, mediante actividades realizadas por las propias organizaciones estudiantiles (Méndez, 2009, citado por Gaete, 2015).
- Orientado a cubrir necesidades asistenciales de sectores desfavorecidos sin que las personas voluntarias pongan en práctica sus conocimientos, u orientado a que las personas voluntarias apliquen los conocimientos y habilidades adquiridas desde las aulas (Méndez, 2009, citado por Gaete, 2015).
- Vinculado con instituciones que trabajan con voluntarios pero que se encuentran fuera de la universidad, o mediante proyectos de extensión para promover el desarrollo profesional estudiantil (Méndez, 2009, citado por Gaete, 2015).

UNAventura Voluntariado se compone de las tres modalidades que se proponen, siendo socialmente responsable y articulado con la formación y la investigación, para así lograr que las personas voluntarias sean conscientes de las razones por las cuales se originan los problemas sociales, y así iniciar una búsqueda de soluciones definitivas para superar las desigualdades de la sociedad.

Para que esta articulación se realice adecuadamente, se debe gestionar de manera correcta el proyecto desde la planificación institucional, y el planteamiento y dirección de estrategias para desarrollar el voluntariado de forma coordinada, otorgando a la universidad la oportunidad de formar estudiantes en valores y principios.

Planificación institucional

La planificación puede ser definida como el pensar en el futuro, define a dónde se quiere ir y qué camino seguir, además la gestión de planificar permite organizar los esfuerzos, no improvisar y generar cambios positivos.

La planificación institucional como proceso sistemático, continuo y participativo se ocupa de fijar, establecer, aclarar y ejecutar la visión estratégica de las entidades, con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos (Belmont et al., 2009).

Además, orienta la entidad hacia una gestión más efectiva, creando valor y beneficio, buscando además la alineación total de las decisiones tomadas en la planificación del desarrollo para su ejecución.

El proceso de planificación institucional permite definir la dirección que debe seguir la entidad, incentivando a una respuesta adecuada a la solución de diferentes entornos que impactan el quehacer institucional.

Según Belmont et al. (2009), para entender con mayor precisión el significado de la planificación institucional es necesario reconocer que este proceso tiene un carácter técnico-político.

- Se considera como un proceso técnico, en tanto y en cuanto se diseñan, aplican, ajustan y establecen métodos y procedimientos para asegurar el éxito de la formulación y posterior implantación del Plan de Desarrollo Institucional.
- En tanto proceso político porque debe reflejar una posición de la entidad respecto a su entorno, a sus relaciones verticales y horizontales, a la imagen institucional y una firme decisión de la planta ejecutiva para cumplir el mandato delegado a la institución. Implica una activa participación en la toma de decisiones, compromiso y rendición de cuentas.

Entonces, la planificación institucional constituye un marco de referencia para el desarrollo institucional y la generación de políticas que permitan a las entidades consolidar su rol en la sociedad e internamente, además de fijar, establecer y ejecutar la visión estratégica de las

entidades, dándole cabida a la planificación estratégica, la cual busca, mejorar y optimizar la gestión institucional, así como capacitarse frente a los desafíos y problemas de la organización.

Planificación estratégica, como instrumento y proceso

La planificación posee una serie de enfoques, dentro de los cuales se encuentra la planificación estratégica, la cual surge primeramente en asuntos militares, para posteriormente aplicarse a los negocios.

En América Latina, a finales de 1960 y principios de 1970 es cuando se dan las principales discusiones acerca de dicho concepto, sin embargo, la popularidad la alcanzó hasta finales de los 90, como componente de reforma del sector público.

El conocer la teoría relacionada con la planificación estratégica, como herramienta y como proceso, es fundamental para la elaboración de una adecuada estrategia, ya que se debe tomar en cuenta que al pretender ser ejecutada por el proyecto UNAdventure Voluntariado, debe responder a los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional.

Además, dicha estrategia de planificación responderá principalmente a las necesidades en materia de recursos organizacionales y estratégicos del proyecto UNAdventure Voluntariado.

Ahora bien, según la CEPAL (2009), la planificación estratégica:

Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. (p. 5)

Con base en lo anterior, se puede sintetizar que la planificación estratégica, al ser una herramienta, facilita los procesos de toma de decisiones, lo cual es de suma importancia en las

instituciones públicas, ya que contribuye en la identificación de prioridades, para avanzar hacia una gestión comprometida por resultados.

De acuerdo con Idalberto Chiavenato, la planificación estratégica, es:

El curso de acción que la organización elige, a partir de la premisa de que una posición futura diferente le proporcionará ventajas en relación con su situación actual. Al mismo tiempo, la estrategia es un arte y una ciencia; es reflexión y acción, o bien, es pensar para actuar y no tan sólo pensar antes de actuar. En esencia, la estrategia es una elección que involucra a toda la organización y que consiste, por una parte, en seleccionar de entre varias alternativas existentes la más conveniente, de acuerdo con los factores internos y externos de la organización; y, por otra parte, en tomar las decisiones con base en esa elección.

(2006, p. 23)

Esta definición contribuye en la fundamentación de las bases conceptuales y teóricas del presente trabajo investigativo, destacando el rol que cumple la planificación estratégica en el desarrollo de proyectos.

Se debe tomar en cuenta una serie de factores, tanto internos como externos, para tomar las decisiones necesarias que faciliten y garanticen que la estrategia se culmine durante todo su proceso con éxito.

Planificación estratégica en proyectos de voluntariado universitario

El carácter desinteresado del voluntariado generalmente conduce a los proyectos de esta categoría a no otorgar importancia a la necesidad de gestionar los recursos y al éxito en el cumplimiento de objetivos en organizaciones, programas o proyectos que trabajen por mejorar su organización.

La planificación es una importante herramienta en el mundo del voluntariado, ya que, por la naturaleza de estos proyectos, en su gran mayoría se cuenta con recursos limitados, debido a que pertenecen al sector no lucrativo.

Esta herramienta, que según la Guía de Planificación Estratégica (2011) contribuye en la optimización del proyecto, permite tomar decisiones sobre la priorización de los objetivos, problemas y necesidades y así poder seleccionar el método más adecuado para efectuar una intervención de calidad (p. 2).

Ahora bien, los sistemas educativos deben responder a las exigencias del mundo en relación con el desarrollo y educación, por lo que deberán desarrollar, en la población estudiantil, potencialidades individuales y colectivas, que les permitan formarse como personas independientes e íntegras, capaces de responder a los retos actuales.

En este contexto, cobra sentido hablar de la planificación estratégica en programas de voluntariado estudiantil, ya que para mejorar la calidad en los servicios que se brindan es necesario perfilar una planeación de las actividades de voluntariado, de acuerdo con la optimización de los recursos humanos, financieros y organizacionales, de la manera más adecuada.

La planificación estratégica en proyectos de voluntariado permite decidir sobre la asignación de recursos escasos en el logro de múltiples objetivos, utilizando los medios adecuados. Según la Secretaría de Educación Pública (2009), la política educativa actual considera inaplazable realizar una reforma de la Educación Media Superior que responda a los retos de la sociedad.

El establecimiento de acciones de largo alcance debe orientar los proyectos de los próximos años, y de esta manera, ratificar el compromiso de trabajar en una educación de buena calidad para todas las personas, por lo que, mediante la aplicación de estrategias de

planificación, se podría entonces asegurar la máxima eficiencia y eficacia en las actividades en UNAventura Voluntariado y así brindar un mayor aporte a la sociedad costarricense.

Capítulo III

Marco metodológico

El presente apartado se realiza con el fin de fundamentar el “cómo” de la investigación, mediante la definición del enfoque, tipo de investigación, métodos, técnicas e instrumentos utilizados para el análisis de la problemática en estudio.

En el presente trabajo final de graduación se parte de lo teórico-práctico ya que se planea realizar una propuesta de estrategias de planificación para el proyecto, por lo que en este capítulo se abordará los siguientes elementos con la finalidad de brindar mayor claridad al tema y su proceso de abordaje.

Enfoque de la investigación

El enfoque a utilizar será el mixto, donde predominará el enfoque cualitativo, pero se utilizarán técnicas cuantitativas que contribuirán en una mejor obtención de datos, lo cual permitirá desarrollar de manera adecuada estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAventura Voluntariado..

Hernández R. (2014) menciona que: “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p. 532).

Así mismo, se constituye como un proceso general que involucra acciones de ambos enfoques, lo que permite analizar la realidad desde una manera más integral, se utilizarán

técnicas como la revisión de documentación, entrevistas, observación, cuestionarios abiertos, etcétera.

Tipo de investigación

En la etapa inicial de un estudio es indispensable posicionarse en un determinado paradigma, esto con la finalidad de guiar dicho proceso; la presente investigación es de tipo descriptiva, lo cual la direcciona a un paradigma de teoría fundamentada, partiendo desde el análisis de datos.

Hernández, Fernández & Baptista (2003) mencionan que: “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 119).

Por lo tanto, se analizarán y recolectarán los datos con la intencionalidad de conocer la realidad de la organización del proyecto UNAdventure Voluntariado y de esta manera poder identificar cuáles son las condiciones en aspectos de recursos humanos, financieros y organizativos del proyecto, y plantear posibles estrategias de planificación institucional para este.

Se concluye que el método que se utiliza es el estudio de caso, ya que la investigación aplicada busca generar teorías y propuestas en relación con el tema en estudio.

Paradigma

Ramos (2015), menciona:

El positivismo, postpositivismo, teoría crítica, constructivismo, materialismo histórico y de la complejidad son los paradigmas que sustentan la investigación científica. Es importante que un investigador sepa en cuál de ellos se posiciona para poder tener claridad en la concepción de la realidad de su fenómeno de estudio, la relación que debe mantener con

el fenómeno de interés y la metodología que debe seguir para responder a las preguntas de investigación propuestas. (p. 9)

Es de gran relevancia posicionarse como investigador desde un determinado paradigma, esto con la finalidad de entender todos aquellos factores que se encuentran alrededor del fenómeno en estudio y a partir de esto poder generar teoría.

Además, para Patton (1990, citado por Ramos, 2015):

El paradigma indica y guía a sus seguidores en relación a lo que es legítimo, válido y razonable. El paradigma se convierte en una especie de gafas que permitirán al investigador poder ver la realidad desde una perspectiva determinada, por tanto, éste determinará en gran medida, la forma en la que desarrolle su proceso investigativo. (p.10)

Sujetos y fuentes de información

En lo que respecta a los sujetos de la investigación, se destaca la población que forma parte del proyecto desde lo interno de este, es decir, personas que tengan afinidad con la naturaleza del mismo.

Por ello, los sujetos seleccionados para esta investigación son el coordinador general, los y las estudiantes asistentes, las personas voluntarias activas del proyecto, así como la vicerrectora de Vida Estudiantil.

En referencia a las fuentes de información por trabajar, serán herramientas utilizadas en el proyecto, lo cual las clasifica de tipo secundario y además creadas por ellos mismos (fuente primaria), sin embargo, también se realizarán entrevistas al coordinador del proyecto, grupos focales y cuestionarios a las personas estudiantes, así como una entrevista cerrada a la vicerrectora de Vida Estudiantil, con la finalidad de tener información veraz y certera de cómo se desarrollan las actividades tanto dentro de la organización como fuera de esta.

Como fuentes secundarias, se analizarán los archivos existentes en el proyecto, los informes, expedientes, entre otros documentos, así como las entrevistas y cuestionarios realizados con anterioridad.

Se destaca que se indaga en diversas publicaciones de los periódicos de la UNA con el propósito de identificar la imagen de dicha institución para la población estudiantil universitaria a la que se dirige, así como los logros que ha tenido a lo largo de su creación.

A continuación, se describe brevemente en qué consiste cada una de las técnicas por utilizar.

La observación

Se realizará un análisis visual de las actividades relacionadas con el proyecto, permitiendo recopilar información sobre el desarrollo de estas, la dinámica de trabajo de los equipos y coordinación general, la interacción de los participantes y los desafíos que se puedan identificar, con el fin de tener una comprensión del proyecto, lo cual permitirá identificar áreas de mejora y oportunidades para la planificación institucional.

Entrevistas semiestructurada

Se seleccionó el instrumento de la entrevista como técnica para la recolección de información, debido a que esta permitirá conocer la percepción que poseen tanto el coordinador general de la organización como a las personas estudiantes asistentes y voluntarias del proyecto del cual forman parte, y con esto poder recopilar datos de forma verbal desde una perspectiva de gestión interna del proyecto.

Análisis de la información

La implementación de los instrumentos anteriores permitirá la obtención de datos necesarios para crear estrategias organizacionales que se apeguen a las necesidades que posee la organización en estudio, así mismo, es de suma importancia recalcar que dichos resultados estarán ligados a la problemática que se desea solventar.

Por esto, el análisis de la información que se recolectarán permitirá, además de analizar las condiciones de los recursos humanos, financieros y organizativos que posee el proyecto UNAdventure Voluntariado, plantear las estrategias adecuadas para lograr su correcta planificación, que permita planear y ejecutar las actividades y jornadas de trabajo de una manera eficiente y eficaz.

Grupos focales

Un grupo focal es una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Se han dado diferentes definiciones de grupo focal; sin embargo, son muchos los autores que convergen en que este es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular (Aigner, 2006; Beck, Bryman y Futing, 2004).

El objetivo del grupo focal es recolectar información para resolver preguntas de la investigación, con una multiplicidad de opiniones e interacciones de las preguntas propuestas por el investigador y las respuestas dadas por las personas participantes.

Tabla 1. Matriz metodológica

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍA	DEFINE	ÍNDICE	PREGUNTA	INSTRUMENTO	FUENTES DE INFORMACIÓN
<p>Analizar las condiciones en aspectos de recursos humanos, financieros, organizativos y políticos para la elaboración de estrategias de planificación institucional para el proyecto UNAvventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional</p>	<p>Identificar los recursos humanos, financieros y organizativos disponibles en el proyecto UNAvventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional</p>	<p>Aspectos institucionales</p>	<p>Aspectos institucionales disponibles en el proyecto</p>	<p>Recursos humanos</p>	<p>¿Cuáles son los recursos humanos que posee el proyecto?</p>	<p>Entrevista semiestructurada</p>	<p>Fuentes secundarias / Coordinador General del Proyecto</p>
				<p>Recursos financieros</p>	<p>¿Cuáles son los recursos financieros que posee el proyecto?</p>		
				<p>Recursos organizativos</p>	<p>¿Cuáles son los recursos organizativos que posee el proyecto?</p>		
	<p>Examinar la existencia de procesos de planificación para la formulación de</p>	<p>Procesos de planificación institucional</p>	<p>Procesos de planificación utilizados para la formulación</p>	<p>Acciones de planificación</p>	<p>¿Cuenta el proyecto con procesos de planificación para la</p>	<p>Entrevista estructurada/ Grupo focal</p>	<p>Fuentes secundarias / Coordinador General del Proyecto/</p>

	estrategias institucionales para el Proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Universidad Nacional		de estrategias institucionales		elaboración de estrategias institucionales?		Estudiantes asistentes
	Conocer la posición de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado	Opinión de autoridades de la Universidad Nacional	Criterio de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil sobre la importancia del proyecto	Importancia del proyecto para las autoridades de la Universidad Nacional	¿Cuál es la importancia del proyecto para las autoridades de la Universidad Nacional?	Cuestionario / entrevista	Vicerrectora de Vida Estudiantil/ Dirección Ejecutiva Vicerrectoría de Vida Estudiantil/ Exdirectora Ejecutiva Vicerrectoría de Vida Estudiantil
			Relevancia del proyecto en la población estudiantil	¿Cuál es la relevancia del proyecto en la población estudiantil?			
			Beneficios del proyecto en la	¿Cuáles son los beneficios que brinda el			

				población estudiantil	proyecto a la población estudiantil?		
				Impacto del proyecto en la población estudiantil	¿Qué impacto genera el proyecto en las personas estudiantes?		
	Analizar la opinión de las personas estudiantes que conforman el proyecto UNAventura Voluntariado sobre la importancia de este en el desarrollo integral estudiantil	Opinión de las personas estudiantes que conforman el proyecto UNAventura Voluntariado	Criterio de la población estudiantil sobre la importancia del proyecto	Relevancia del proyecto en la población estudiantil	¿Cuál es la relevancia del proyecto para la población estudiantil?	Cuestionario/ Entrevistas/ Grupos Focales	Estudiantes asistentes y estudiantes voluntarios de la sede Omar Dengo de la Universidad Nacional
Aporte del proyecto al desarrollo integral estudiantil				¿Qué aporte brinda el proyecto a las personas estudiantes?			
Impacto del proyecto en el desarrollo integral estudiantil				¿Cuál es el impacto del proyecto en el desarrollo integral estudiantil?			

Capítulo IV

Análisis de los resultados

En este capítulo se presentará el análisis de los instrumentos aplicados para la recolección de la información, con el objetivo de favorecer en una lectura clara y “temática” y una presentación fundamentada de los resultados obtenidos, se describirán los aspectos abordados en la investigación.

Se organizan los datos por ámbitos temáticos, orientados principalmente a dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados, relacionado con el marco teórico y demás apartados que fundamentan dicha investigación.

Se mostrará la percepción del coordinador del proyecto, personas estudiantes asistentes y voluntarias, así como de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, sobre UNAventura voluntariado.

Recursos disponibles en el proyecto

Para facilitar el análisis de cada uno de los recursos con los que cuenta el proyecto, se han dividido para el desarrollo en:

Recursos humanos

Según la Escuela de las Relaciones Humanas, desarrollada por Elton Mayo (Chiavenato, 2006), tiene dentro de sus premisas, tres principales:

1. Las personas actúan en grupos sociales y por lo tanto el nivel de armonía y buen ambiente es un factor relevante para los niveles de producción de los empleados;
2. Se deben evitar las actividades monótonas, ya que la rotación de actividades favorece a la creatividad;

3. Se debe tener en cuenta las emociones de los empleados para entender mejor sus niveles de productividad.

Mayo enfatiza en las personas, la motivación, el liderazgo, las comunicaciones y la dinámica de grupo de estas, brindándole autonomía al colaborador para generar un ambiente de confianza y apertura.

Los recursos humanos con los que cuenta el proyecto UNAventura Voluntariado son, en términos formales, un coordinador general, y en términos de participación voluntaria se cuenta con personas asistentes y voluntarias, quienes desempeñan sus labores con autonomía, motivación y liderazgos, así como un excelente ambiente de confianza y apertura, por lo que se cumplen las tres premisas planteadas anteriormente.

Sin embargo, en una entrevista realizada al señor Esteban Campos, coordinador del proyecto, se indica que existe una limitante en la cantidad de recurso humano con el que se cuenta, esto debido a que él es el único recurso permanente.

Por su parte, como responsable de UNAventura Voluntariado, debe desarrollar y fortalecer el voluntariado en la institución, así como la coordinación de la gestión propia del proyecto, guiar a las personas voluntarias y asistentes, establecer enlaces con instituciones contraparte, representar a la UNA en distintos órganos relacionados con voluntariado, además de otras gestiones administrativas y de apoyo a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

Por otro lado, Capó (2004) señala que la descentralización de funciones y la participación de trabajadores en los principios de formación integral del individuo desarrollado en todos los niveles institucionales y la participación efectiva, contribuyen a un clima organizacional óptimo, lo cual es fundamental en los proyectos con personas voluntarias, ya que estos buscan un ambiente de formación, desarrollo y participación.

Según Campos es, “fascinante saber que hay una gran cantidad de personas que están dispuesta a colaborar en la sociedad, además de ver a los estudiantes crecer”, sin embargo también indica que trabajar con un único recurso humano de apoyo como lo son las personas estudiantes es complejo, ya que se aprende muchísimo, pero también se tiene el factor tiempo, lo cual hace que el nivel de incertidumbre sea muy alto al no saber en qué momento la persona estudiante puede decidir dejar de participar en el proyecto, o bien termina su ciclo universitario.

Señala también la gran importancia de contar con una persona que colabore en temas administrativos dentro del proyecto, para poder destinar más tiempo a la capacitación y seguimiento de las personas asistentes y voluntarias, y así contribuir con un mejor desarrollo en UNAdventure Voluntariado.

El ser humano se ha convertido en la principal fuente de ventaja competitiva, esto por los conocimientos que trae consigo, y en el caso del voluntariado, por el gran impacto social que es capaz de generar.

Por todo ello, Campos, menciona la importancia de crear mecanismos para la selección de personas estudiantes asistentes del proyecto, ya que, aunque tiene que ser un proceso flexible al tratarse de personas estudiantes, se debe contar con una serie de requisitos, los cuales se han ido perfeccionando de acuerdo con las experiencias vividas, este proceso de selección de estudiantes es también realizado por el señor Esteban Campos.

Asimismo, indica “... sin embargo no se debe crear solamente un proceso de selección de las personas, sino también de capacitación constante de las personas asistentes en distintos equipos de trabajo dentro del proyecto”, ya que existe gran rotación de estos debido, en la mayoría de los casos, a que concluyen sus estudios universitarios.

Chiavenato (2009) explica: “... las organizaciones están conformadas por personas, y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones” (p.153), por lo que es

indispensable trabajar en las mejoras en temas de recursos humanos, ya que las personas voluntarias son los principales impulsores de la organización y junto con la coordinación general de dotarla de talento y profesionalismo.

Recursos organizativos

El fin de toda organización es cumplir sus objetivos, por lo que se siguen ciertos patrones que llevan al logro de estos, mediante la ejecución de procesos y actividades de una manera sistemática y planificada.

La organización debe considerar cómo hacer las cosas, los roles de las personas que la conforman y las normas y procedimientos que se deben cumplir para un eficiente y eficaz desarrollo.

Ahora bien, UNAventura Voluntariado cuenta con un documento denominado “Organización del Trabajo” el cual busca, como su nombre lo indica, plasmar la forma en la que se desea organizar las labores dentro del proyecto, contemplando, así mismo, las características de las personas colaboradoras, que como se desarrolló en el apartado anterior, son en su mayoría personas estudiantes de la Universidad Nacional.

Además, cuenta con un manual de procedimientos que tiene como fin explicar los distintos procesos que se deben realizar para guiar a participantes, usuarios y beneficiarios del proyecto; cuenta también con una guía para la planeación, ejecución y seguimiento de las jornadas.

Los documentos anteriores son la base de la gestión organizacional del proyecto, además de las modalidades de gestión, que, para Esteban Campos, son la principal clave para alcanzar los objetivos de la organización.

Según Esteban Campos, la gestión se realiza por una labor sinérgica del coordinador general y la división por áreas temáticas que se constituyen en nodos articulados según las áreas de especialización del trabajo, mediante una ramificación circular con estructura dinámica, la cual está conformada por equipos de trabajo:

- Coordinación general del proyecto.
- Gestión de oficina.
- Gestión de información y comunicación.
- Gestión de colaboradores.
- Gestor o gestora de logística (bodega)
- Gestor o gestora de jornadas.
- Gestor o gestora de alimentos y bebidas.

Lo anterior lleva a que las personas deban asumir un rol de liderazgo para que se logre cumplir con las metas e indicadores propuestos.

Por otra parte, se le consulta al coordinador del proyecto si considera que existen deficiencias o áreas en las cuales se debe trabajar para llevar la administración del proyecto de una mejor manera, a lo cual responde: “mi sueño es tener plantillas donde los procesos sean casi que solo completar, ya que conlleva a la formulación de jornadas y actividades de una manera más sencilla, teniendo siempre claro que no se debe quitar el razonamiento, que contribuye en el desarrollo estudiantil” (Campos, E., comunicación personal, 26 de octubre de 2021).

Lo anterior, surge debido a que la gestión de UNAventura Voluntariado, se debe realizar bajo las premisas de disponibilidad de tiempo, creatividad, innovación y dinamismo de las personas que conforman el proyecto.

Además, según comenta el coordinador del proyecto, las jornadas de voluntariado, son lideradas por estudiantes del equipo gestión de jornadas, por lo tanto deben realizar la formulación de la propuesta y coordinación de la jornada, por lo cual contar con este tipo de plantillas simplificará el trabajo por realizar.

Ahora bien, se consultó tanto al coordinador del proyecto, como a los estudiantes asistentes si consideran que la organización del trabajo se ejecuta de manera idónea en el proyecto. La coordinación indica que hay un reto enorme en la gestión administrativa, por lo que se debe trabajar en llevar mayor orden en los procesos; sin embargo, para esto se necesitaría otra persona funcionaria que colabore en el área administrativa a tiempo completo.

En cuanto a las personas asistentes, un 70% de la población entrevistada indica que se debe trabajar en la gestión específicamente de las sedes regionales, ya que en la mayoría de estas no existen como tales procesos bien estructurados, además señalan que hay que mejorar aspectos como la documentación o procesos de las jornadas de trabajo, así como crear nuevas alianzas con instituciones gubernamentales.

Por su parte, plantean que la organización del trabajo se ejecute por proyectos generales y no en grupos de trabajo, ya que en algunas ocasiones algunos equipos presentan acciones más pesadas que otros, cargando de responsabilidades más a unas personas.

Recursos financieros

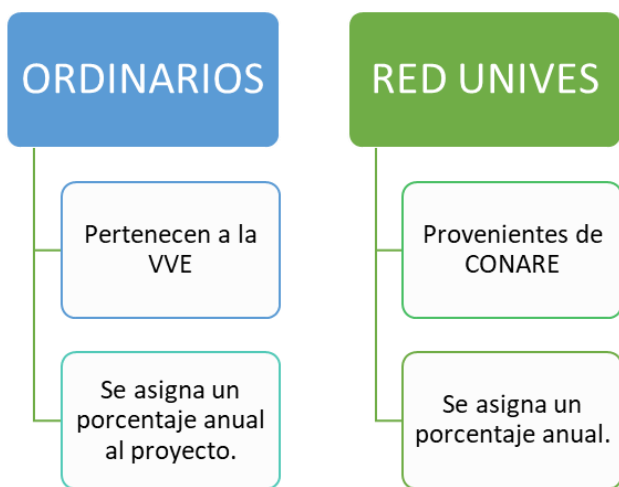
Si bien la contribución de las personas voluntarias es cuantificada en horas semanales o mensuales de trabajo, sin cuantificación económica, no implica que este recurso sea totalmente

gratuito, ya que se deben contemplar otros aspectos como alimentación, hospedaje, transporte a jornadas de trabajo, así como de capacitación y formación de las personas voluntarias.

Por lo anterior, aunque el proyecto pertenezca a una institución pública, como lo es la Universidad Nacional, se le debe asignar un presupuesto para su efectiva puesta en marcha.

Los recursos financieros del proyecto provienen de dos categorías distintas: los ordinarios, que son aquellos que la Vicerrectoría de Vida Estudiantil asigna, y los provenientes de la Red Unives, la Red Estatal Universitaria de Voluntariado Estudiantil, que se ha constituido en un aliado estratégico para el proyecto, gracias al apoyo que brinda en distintas áreas.

Ilustración 1. Recursos Financieros de UNAventura Voluntariado



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Es importante mencionar que estos recursos son con los que cuenta el proyecto UNAventura Voluntariado para llevar a cabo sus operaciones, lo referente a material de oficina, limpieza y planilla del coordinador general es cubierto por la Universidad Nacional.

En UNAventura existen componentes con los cuales se formula el presupuesto, ya que son los gastos que se deben realizar para las distintas jornadas de trabajo y actividades, los cuales incluyen:

Ilustración 2. Componentes del presupuesto



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Con base en los componentes anteriores y la cantidad de jornadas y actividades que se van a desarrollar anualmente, así como los días, lugar y cantidad de personas voluntarias que se requieren, se realiza un presupuesto anual que contemple todos los rubros.

Ahora bien, se le consulta al coordinador del proyecto: ¿Considera que los recursos financieros existentes afectan de manera positiva o negativa el funcionamiento y desarrollo del proyecto?

Campos menciona que los recursos limitan, tanto los financieros como los humanos, ya que me encantaría tener un área de voluntariado social, otra ambiental, capacitación, pero tanto

el recurso humano como el financiero limita. Por ello el proyecto lo que trata de hacer es lo mejor que puede adaptándose a los recursos con los que se cuenta.

Si bien es cierto, el proyecto cuenta con recursos financieros, según lo comentado por Esteban Campos y la respuesta a la pregunta anterior, una fuerte limitación para UNAventura Voluntariado radica en los recursos financieros con los que se cuenta.

Procesos de planificación para la formulación de estrategias institucionales

Para que el voluntariado se mantenga como una fuerza relevante y constructora de aspectos que permitan que prospere la colaboración en las relaciones sociales en el largo plazo, necesita ser gestionado eficazmente y así sus resultados estén acorde a las metas que se promueven.

Se conoce el voluntariado como una revolución que se adapta a las necesidades actuales, con campos de acción amplios, sin embargo, es necesario que se establezcan bases para la gestión, y así obtener organizaciones de voluntariado más robustas en las metas y objetivos que buscan, favoreciendo a su vez en la movilización de recursos a favor de comunidades beneficiadas.

Es entonces importante plantear estrategias que formen adecuadamente el voluntariado, siendo estos programas y proyectos productores de bienes y servicios sociales de manera racional y funcional, por lo que deben ser gestionados de manera que sean perdurables en el tiempo y eficientes en el cumplimiento de sus objetivos.

Llevando esto al caso de UNAventura Voluntariado, se examinó la existencia de procesos de planificación para la formulación de estrategias institucionales, y así poder determinar las estrategias por aplicar para obtener un proyecto más efectivo.

Primeramente, se trabajó en conocer el objetivo que tiene el proyecto y su población meta, por lo que el documento Organización del Trabajo en UNAventura Voluntariado, 2015 cita: “El principal objetivo del proyecto es estimular la formación académica y personal-social del estudiantado universitario a través de experiencias de intervención social creativas, responsables y comprometidas que permitan la reflexión el conocimiento y la transformación de las diversas necesidades de la sociedad” (p.2).

Además, para obtener información más robusta acerca del tema abordado, se realizó una entrevista al coordinador del proyecto UNAventura Voluntariado.

Para Esteban Campos, coordinador del proyecto, la población meta son las personas estudiantes de la Universidad Nacional, que muestren un interés por generar a través de sus acciones un bien común, entre otra serie de aspectos relacionados con el desarrollo integral.

Ahora bien, se le consulta a Campos: ¿Posee el proyecto objetivos y metas estratégicas?, a lo cual responde:

El proyecto posee objetivos y metas estratégicas que se plantean de manera clara y concisa, en los meses de octubre y noviembre de cada año, realizando una coordinación y gestión con diferentes instancias tanto a nivel universitario como con organizaciones y comunidades externas, permitiendo a su vez orientar el trabajo que se realizará cada año.

Estas metas se plantean según las necesidades que presente la organización contraparte, para esto el proyecto UNAventura Voluntariado en el mes de octubre establece un plazo de recepción de solicitudes para posteriormente analizar las necesidades con el fin de ejecutar iniciativas que favorezcan tanto a las personas participantes como a las organizaciones contraparte.

Se identifica que el cumplimiento de estos objetivos y metas, UNAventura Voluntariado posee una organización del trabajo que promueve una participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Este *staff* u organización está constituida por diferentes unidades de trabajo en la que participan estudiantes de la Universidad Nacional que funcionan según los intereses y necesidades de los objetivos y metas propuestos, estas modalidades de gestión del trabajo son clave para cumplir con éxito estos objetivos.

Una de las principales acciones para el cumplimiento de estos consiste en “repartir el trabajo de un grupo”, lo que permite que las personas se encarguen de tareas específicas, creando espacios individuales compartidos o no compartidos, asimismo estas acciones se reportan al responsable como profesional ejecutivo en Vida Estudiantil y titular de la coordinación general del proyecto.

Estas modalidades de trabajo contribuyen asegurando la eficiencia y eficacia en el trabajo elaborado, y buscan que esta organización sea creativa, novedosa y participativa, si bien todas las labores están guiadas por protocolos, reglamentos e instrucciones previamente establecidas, que fueron elaboradas siguiendo recomendaciones técnicas, teóricas, basadas en la sistematización de las experiencias que se han obtenido en el proyecto. Además, estos protocolos de trabajo son revisados y ajustados con regularidad para no perder su vigencia orientadora.

Sumado a esto, el proyecto busca la promoción de este en distintas actividades para que más personas conozcan sobre los objetivos que se tienen, así como los valores y principios que destacan a UNAventura Voluntariado, y lograr a la vez una mayor participación estudiantil.

En la entrevista realizada al Sr. Campos, indica que UNAventura cuenta con una organización del trabajo, donde se articula la gestión tanto organizativa como financiera, aplicando para ello estrategias que permitan el adecuado funcionamiento del proyecto.

Los resultados se miden en respuesta al Informe de Gestión anual y al Plan Anual Operativo del cual se presenta un primer avance semestral que facilita la medición de los resultados obtenidos y además poder visualizar los cambios o mejoras que se podrían realizar para obtener al final del ciclo mejores resultados, los indicadores podrían modificarse de un año a otro, esto dependiendo de la meta planteada, sin embargo radican principalmente en el número de actividades y jornadas realizadas, así como en la cantidad de participaciones que se lograron alcanzar, esto con el fin de conocer el impacto que generó el proyecto.

Una de las tareas por realizar en UNAventura Voluntariado que conlleva una importante planificación para lograr el desarrollo óptimo de la actividad son las jornadas de voluntariado, por lo que se le consulta al coordinador del proyecto cómo se lleva a cabo dicha organización.

El proceso que se lleva a cabo para la planeación de jornadas de trabajo voluntario se basa en una serie de fases establecidas como un protocolo de trabajo, entre las que se destacan 16 momentos que conforman desde el momento previo a la jornada de trabajo conocida como “ex antes”, la cual está constituida desde la solicitud de colaboración, correspondiente a las acciones, actividades y tareas realizadas para solicitar la relación de trabajo por parte de las organizaciones contraparte ante el proyecto, siendo esta la fase uno.

A esto le sigue una serie de tareas que contemplan toda la planeación de la jornada de trabajo, donde se destaca la elaboración de la propuesta, la cual se conforma de un informe en el que se establecen aspectos como la importancia de la jornada, los objetivos y metas, fechas de ejecución, actividades y tareas requeridas, presupuesto, normas de participación, entre otros

elementos claves que hacen que la fase de ejecución se lleve a cabo con éxito, eficiencia y eficacia.

Por su parte, el momento “durante” está constituido por la ejecución de las actividades de trabajo previamente planificadas, tales como la ejecución de acciones cooperativas y colaborativas que responden a las necesidades ya identificadas.

Por último, la fase “de cierre”, que constituye las acciones posteriores a la jornada, entre estas se puede destacar, la elaboración del informe de resultados de la jornada de trabajo, la divulgación tanto en redes sociales como en medios de comunicación externos e internos a nivel universitario y la entrega de resultados a la organización contraparte.

Como se mencionó, es importante contar con estrategias que contribuyan al desarrollo del proyecto, para que este sea perdurable en el tiempo y eficiente en el cumplimiento de los objetivos; por ello se le consulta a Esteban Campos cuál considera que es la principal área estratégica del proyecto, con el fin de conocer la dirección o área en la que se debe trabajar en la propuesta del presente trabajo.

Campos señala que la principal área estratégica es la “extensión universitaria”, ya que el proyecto busca transferir el conocimiento a través de actividades y jornadas de voluntariado, sin embargo menciona que existe un área estratégica por trabajar que son las alianzas a nivel institucional con distintas escuelas de la universidad, lo que permitiría una mayor visualización del proyecto y por lo tanto un acercamiento más directo a las personas estudiantes y necesidades que se presenten a nivel nacional, así como el acompañamiento y aprovechamiento de manera indirecta tanto de recursos tanto humanos como financieros al proyecto.

Como coordinador general del proyecto, considera que, aunque se cuenta con estrategias, la aplicación de más y mejores estrategias favorecen en el crecimiento del proyecto, así como en el cumplimiento de metas y objetivos.

Posición de la Vicerrectora de Vida Estudiantil acerca de la importancia del proyecto

La posición que tiene la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (VIVE) sobre el proyecto UNAvventura Voluntariado es de suma importancia, por lo que se realizó una entrevista a la Vicerrectora de Vida Estudiantil.

En esta entrevista, la Dra. Alejandra Gamboa enfatiza en que el principal objetivo del proyecto es aportar al desarrollo integral de la población estudiantil, mediante el desarrollo de actividades de carácter ambiental y social; además quienes participan de estas iniciativas, tienen un acercamiento real a las diferentes problemáticas nacionales a nivel social y ambiental.

Para Gamboa, esta participación implica el desarrollo de un nivel de sensibilidad y conciencia a las problemáticas, así como el brindar soluciones a dichos problemas, lo cual contribuye en un mayor desarrollo de los conocimientos adquiridos en el aula.

Además, menciona que los principales valores y principios que se desarrollan mediante una participación en el proyecto son: la solidaridad, el trabajo en equipo, la empatía, el altruismo y el compromiso.

Para la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, el voluntariado que se realiza promueve la identidad institucional en las personas estudiantes, al ser una participación tan valorada y significativa para esta población.

Ahora bien, el proyecto UNAvventura Voluntariado es una actividad permanente en la VIVE, por lo que la percepción de esta como autoridad universitaria, acerca de la gestión y planificación que se desarrolla, es indispensable para la investigación.

Con base en lo anterior, se le consulta a la Dra. Gamboa si cree que el proyecto se ejecuta de la manera correcta para formar a las personas estudiantes de acuerdo con las demandas de la vida actual, a lo que indica: “Sí, el proyecto se ha venido fortaleciendo gracias a la apertura de

adaptar las nuevas necesidades, para muestra las acciones que se realizaron durante la pandemia”.

Sumado a esto, menciona que el proyecto tiene una gran oportunidad de participar en espacios muy versátiles, adicionales a los que ya incursiona, lo cual le da un valor agregado muy importante a UNAdventure Voluntariado, en cuanto al desarrollo de este y el nivel de adaptabilidad que posee.

En cuanto al recurso humano, se le consulta a Gamboa, si considera que este es el adecuado para la gestión del mismo proyecto, a lo que manifiesta que cuenta solamente con un profesional ejecutivo a tiempo completo, acorde a las condiciones institucionales.

Referente a la vinculación que posee el proyecto con la planificación institucional de la Universidad Nacional, se indica que está ligado a la planificación operativa de la VIVE, adicionalmente esta se vincula a los objetivos estratégicos de la Universidad, por lo que UNAdventure Voluntariado impacta directamente en dos objetivos de la Vicerrectoría:

1. Fortalecer la atención de las necesidades de la población estudiantil para la promoción de la salud integral, el bienestar social y el desarrollo cultural.
2. Desarrollar de forma integral los procesos de vinculación con la comunidad estudiantil y diversas instancias que contribuyen con el mejoramiento de la vida estudiantil y su calidad de vida.

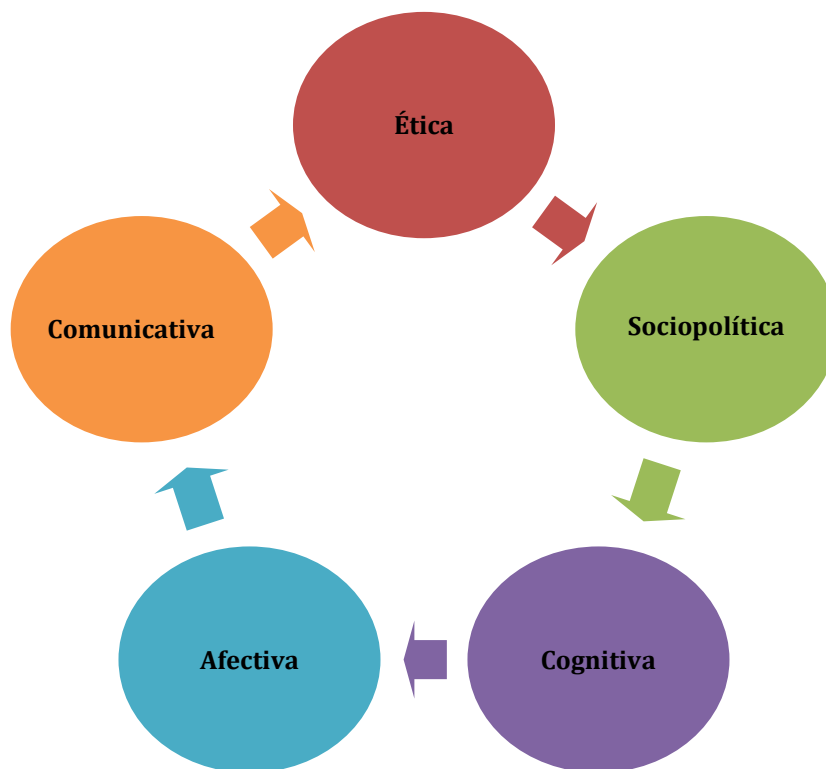
Ahora bien, la Dra. Alejandra Gamboa, hace hincapié en la importancia de mantener este tipo de iniciativas activas dentro de la Universidad Nacional, debido al valor agregado que esto aporta en el aprendizaje de las personas estudiantes.

Opinión de las personas estudiantes que conforman UNAventura Voluntariado

Si bien, como se ha mencionado en el presente documento, el voluntariado simboliza un punto valioso en el desarrollo social, ambiental y económico de un país, además sus actores representados por estudiantes voluntarias y voluntarios son un recurso invaluable para el desarrollo exitoso de los objetivos del proyecto.

No obstante, la población estudiantil durante su proceso de formación académica en la Universidad adquiere habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que van más allá del programa de carrera universitaria que cursan, este proceso concibe a los y las estudiantes como seres humanos integrales, busca entender y desarrollar una serie de dimensiones, entre estas:

Ilustración 3. Dimensiones cognitivas



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Todas estas dimensiones permiten el desarrollo integral del ser humano, ya que se conforman mediante la complejidad de este, involucrando un conjunto de potencialidades y posibilidades de una persona, que a su vez representan esa perspectiva propia del ser humano.

La capacidad para el razonamiento, la deducción, la comprensión profunda de una realidad y la posibilidad de usar la creatividad para diseñar soluciones en base a lo observado, así como de generar una transformación de la realidad observada corresponde a la **dimensión cognitiva**.

El poder entender la transcendencia entre aquellos valores y conductas que separan o categorizan los comportamientos como el bien o el mal, es decir, la necesidad de responder a una interrogante de tipo moral de donde han surgido los llamados códigos éticos y morales que han interpuesto una necesidad de formar parte de la visión de un mundo armónico, y a su vez cuando los seres humanos tienen la posibilidad de tomar decisiones autónomas desde una serie de principios y valores, entendiendo que cada una de las acciones tienen consecuencias, ya sean positivas o negativas y además, son personas conscientes de que se debe asumir estas consecuencias con responsabilidad, forma parte de la **dimensión ética**.

La capacidad que tienen las personas de relacionarse, de crear vínculos con otras personas, o bien consigo mismas, para poder manifestar sentimientos, orientaciones, opiniones, emociones, y poder construirse como un ser social, representa la **dimensión afectiva**.

Una de las dimensiones que representan gran importancia en el desarrollo integral estudiantil es la **comunicativa**, la cual responde al conjunto de potencialidades del ser humano para poder comunicarse con otros a través del lenguaje, que permite esa interacción entre ambos.

La **dimensión sociopolítica** es la capacidad que tienen las personas para vivir entre una sociedad y con otros miembros de la sociedad y que entienden que pueden contribuir en una transformación de la misma como un conjunto y como un ser individual, adquiriendo conocimientos de carácter político y social.

Asimismo, Lugo (2009) plantea que la formación integral en la vida estudiantil implica, facilitar un aprendizaje que culmina en

(...) el fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural. Busca promover el crecimiento humano a través de un proceso que supone una visión multidimensional de la persona, y tiende a desarrollar aspectos como la inteligencia emocional, intelectual, social, material y ética. (p.11)

Ahora bien, tras enfatizar brevemente estos conceptos, es importante mencionar que se ha realizado un análisis de la opinión de las personas estudiantes, para conocer cuál es la importancia que representa el proyecto de Voluntariado en el desarrollo integral estudiantil, en el que se han obtenido distintos resultados.

El voluntariado representa una herramienta hacia una transformación personal y social

Las y los estudiantes que han realizado su proceso de formación académica en la Universidad Nacional consideran que su participación e integración al Proyecto UNAdventure Voluntariado desde sus vivencias, actuando tanto con organizaciones contraparte en las que se realizan actividades voluntarias así como en sus experiencias dentro del proceso organizativo del proyecto, ha generado un crecimiento y un enriquecimiento personal, bien para iniciar o continuar con su proceso de construcción personal en el que se conocen las capacidades,

habilidades que como personas poseen y que pueden generar un gran impacto en sus experiencias diarias, y también entender que este proceso de transformación personal contribuye en el proceso de transformación social.

Por ello se les consultó a las personas estudiantes qué sentimientos les genera poder participar de forma directa en la solución de problemas concretos en comunidades u organizaciones aliadas al proyecto UNAvventura Voluntariado:

Gráfico 1. Sentimientos generados por la participación en la solución de problemas



Fuente: Elaboración propia, 2022.

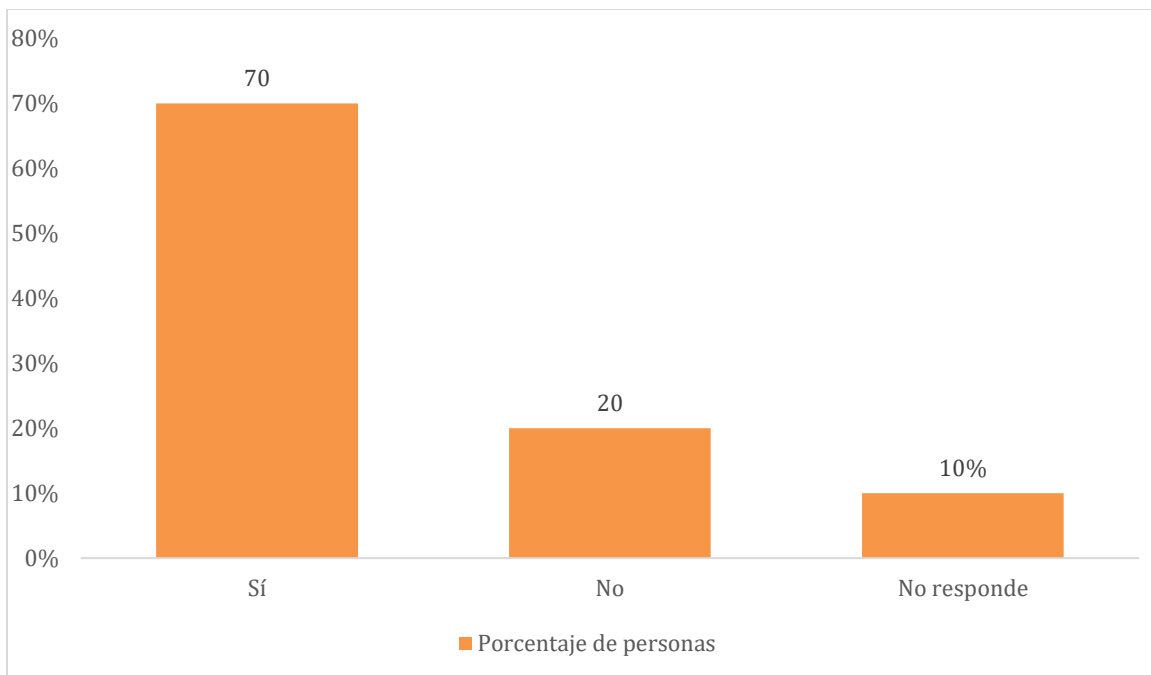
Por otra parte, consideran que el proyecto incentiva y fortalece la implementación de valores como la responsabilidad, el compromiso, el compañerismo, y hacen énfasis en el cambio que pueden percibir tanto de sus compañeros y compañeras integrantes del proyecto como de sí mismos desde el inicio de su participación hasta la conclusión de esta.

El proyecto UNAdventure Voluntariado contribuye en el desarrollo de habilidades para facilitar el proceso de formación académica

Las personas estudiantes entrevistadas consideran que, en el proceso de formación, la academia no enseña sobre habilidades que faciliten y enriquezcan en la formación profesional; considerando que el liderazgo, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la gestión del tiempo son elementos esenciales que contribuyen en el rendimiento académico, y hacen que el proceso de aprendizaje sea más eficaz y eficiente, indistintamente del programa de carrera universitaria que están cursando.

Con base en esto, se les consultó a las personas estudiantes si su participación en el proyecto contribuyó en el rendimiento académico, de lo cual se obtuvo la siguiente información.

Gráfico 2. Contribución en el rendimiento académico



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Del total de personas que contestaron que el proyecto UNAventura Voluntariado sí ha contribuido en el rendimiento académico, consideran que se presentaron mejoras en áreas como en organización de actividades, haciendo énfasis en que obtuvieron un conocimiento más amplio sobre la planificación y organización de proyectos.

Así mismo, consideran que cuando realizan trabajo de tipo investigativo, contribuye en ser más metódicos y cuidadosos, además poseen un mejor manejo del tiempo y disciplina, tomando en cuenta que el rendimiento académico es el resultado del contexto del estudiante, que se determina mediante distintas variables, como la motivación, la atención, la manera de relacionarse, los recursos, entre otros.

Si bien un elemento de suma importancia en todas las áreas de estudio es la planificación, la cual consiste en planear el accionar ante las situaciones, tras un análisis de estas, tomando en cuenta que todos los programas de carrera universitarias son distintos, estas personas consideran que la planificación aporta de gran manera en el éxito de sus estudios universitarios, indican que este término es una de las bases del proyecto UNAventura y que su participación en este les permite interiorizar esta acción y trasladarla a otras áreas de la vida universitaria.

En los espacios, actividades y jornadas de trabajo existe una interseccionalidad de disciplinas

La interseccionalidad de disciplinas coloca a las personas en esa interdependencia e interacción que permite interrelacionar las diferentes áreas de estudio de las personas estudiantes, obteniendo así un amplio aprendizaje, ya que en estos espacios se da la apertura para debatir, compartir y aprender, sobre las distintas disciplinas universitarias y no solo de los programas académicos de cada persona, sino también un elemento de suma importancia radica en los espacios donde se obtienen aprendizajes de las comunidades y organizaciones

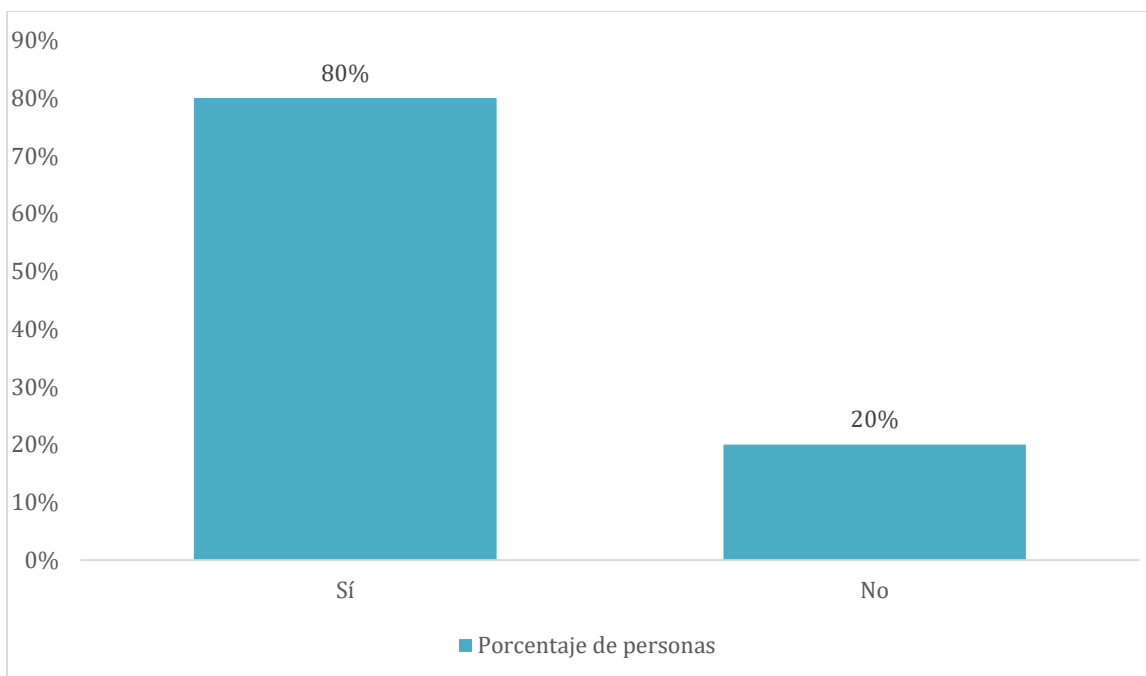
contraparte con las que se establecen relaciones de trabajo, lo cual consideran es de los aprendizajes más importantes ya que generan un gran impacto a nivel personal-social.

El voluntariado brinda un acercamiento a las distintas realidades de la sociedad

El voluntariado permite entender aquellas realidades en las que el ser humano y la sociedad conjugan en pro de un objetivo en común, todos estos procesos permiten la transformación de la conciencia social, problemas o necesidades de una población, que antes no eran percibidas, son cada vez más visibles y generan ese sentido de urgencia para la toma de acción.

Consideran además que fortalece la motivación personal y el compromiso para una participación más activa en iniciativas que brindan una posible solución a estas necesidades. Asimismo, estas experiencias de acercamiento a las realidades proveen conocimientos de diversos contextos de actuación, construyendo esto un paso para la construcción de sinergias sociales, que permiten identificar puntos en los que se puede intervenir y ser parte de una transformación comunitaria, social y ambiental.

Gráfico 3. Impacto del proyecto al cumplimiento de los objetivos de la universidad



Elaboración propia, 2022.

Del total de personas encuestadas, un 80% considera que el proyecto UNAdventure Voluntariado sí genera un impacto directo al cumplimiento de los objetivos de la Universidad Nacional ya que la academia se caracteriza por ser una institución humanista y el voluntariado permite reforzar el valor del humanismo, fomentando a su vez el desarrollo de la reflexión crítica, la creatividad, la sensibilización por las problemáticas y necesidades de la sociedad, de la población estudiantil que participa en las iniciativas del proyecto.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Tras el análisis de la información obtenida del presente trabajo final de graduación, se presentarán tanto las conclusiones como recomendaciones para cada objetivo específico

Conclusiones

Lo expuesto en el trabajo de investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

- Mediante la identificación de los recursos disponibles en UNAdventure Voluntario, se puede concluir que los recursos con los que cuenta el proyecto no son los idóneos para su eficiente y eficaz funcionamiento de este, por lo que el proyecto ha visto la necesidad de acoplarse al recurso con el que cuenta, limitándose así al desarrollo de actividades o estrategias que podrían potenciar los beneficios de este a la población estudiantil.

El recurso financiero es reducido, sin embargo, la principal limitante se asocia al recurso humano, ya que aunque la organización de UNAdventure Voluntariado está conformada en su mayoría por población estudiantil que colabora en los distintos procesos para la puesta de marcha de actividades y jornadas de trabajo, solamente se cuenta con un profesional responsable, identificándose lo mencionado como la mayor limitante para el desarrollo óptimo del proyecto.

- Los procesos de planificación, para la formulación de estrategias institucionales en UNAdventure Voluntariado se tiene una base sólida, ya que a pesar de que los recursos del proyecto son escasos o bien no son los idóneos, se identifica que la participación y la cantidad de personas que forman parte del proyecto de Voluntariado en sus diversas modalidades, es decir, como estudiantes asistentes, voluntarios, y pasantes, ha aumentado en los últimos cuatro años, lo que refleja una eficiente organización del trabajo, además la colaboración de la población estudiantil de distintas áreas de estudio y conocimiento permite crear enlaces con distintas estructuras de la Universidad Nacional de forma eficaz; no obstante, se identifican áreas de mejora para lograr un mayor crecimiento del proyecto especialmente en las sedes regionales, donde los procesos de planificación se deben mejorar.

- La vicerrectora de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional posee una opinión muy asertiva acerca del proyecto UNAvventura Voluntariado, debido a que este promueve la identidad estudiantil, el desarrollo de niveles de sensibilidad y conciencia sobre las problemáticas institucionales, locales y regionales, en distintas áreas el saber, así como brindar soluciones a dichas problemáticas.

Además, se puede concluir que la participación de la población estudiantil en UNAvventura Voluntariado contribuye en la formación integral del estudiantado, brindándole un acercamiento a la realidad de la sociedad civil, así como experiencia en las áreas en las que participó activamente en el proyecto, lo cual contribuye con el futuro laboral, siendo esto parte de los beneficios que busca alcanzar la Vicerrectoría mediante la implementación del proyecto y su quehacer.

- El proyecto UNAvventura Voluntariado es considerado por las personas estudiantes que forman o han formado parte de él como un impulso o acercamiento a lo que comúnmente se suele llamar mundo laboral, asimismo, aporta gran valor al perfil profesional de cada persona. Se identifica que uno de los mayores aspectos que influye para que ser humano participe en actividades de tipo no lucrativo es la motivación, además el voluntariado fortalece la integración social, generando confianza para que las personas participen y promuevan acciones individuales y colectivas para el desarrollo social y ambiental, por lo tanto la población estudiantil es un grupo que se relaciona estrechamente con los proyectos de voluntariado, beneficiándose de manera recíproca (el proyecto y la persona estudiante) ya que al ser personas en formación que convergen en un mismo proyecto, brindan distintas áreas de conocimiento, mientras que el voluntariado le brinda al estudiante un impacto positivo en sus aprendizajes fuera del aula.

Recomendaciones

Durante la investigación, se obtuvieron puntos de mejora en cada uno de los temas analizados, por lo que a continuación se plantean recomendaciones para el desarrollo del proyecto:

- Se propone crear un plan de trabajo con distintas escuelas de la Universidad Nacional, como respuesta a la deficiencia en cuanto a los recursos con que cuenta el proyecto y así aprovechar en conjunto los recursos y generar un mayor impacto en la población estudiantil.
- Mejorar el orden de los procesos y actividades que se desarrollan, mediante la creación de una guía para la organización de los aspectos por mejorar, permitiendo un mayor control y seguimiento de las acciones que se desarrollen, además de fortalecer el proceso de información y divulgación de los resultados de las actividades del proyecto UNAdventure Voluntariado, con la finalidad de generar un incremento en la participación de las personas estudiantes en el proyecto.
- Se recomienda realizar reuniones periódicas con la Vicerrectora de Vida Estudiantil, o bien un representante de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, donde se puedan analizar de manera conjunta las necesidades que presenta el proyecto y los beneficios que este genera a la población estudiantil, y así buscar soluciones en conjunto para las problemáticas presentadas, de acuerdo con las capacidades tanto de la Vicerrectoría como del proyecto como tal.
- Se sugiere trabajar en una ruta de cambio, la cual involucra cuatro acciones secuenciales, que permiten un mayor compromiso en las personas voluntarias y su estancia por UNAdventure, como lo son: la convocatoria, la incorporación al proyecto, el mantenimiento y el término de compromiso, estos cuatro pasos ayudarán a convertirse en un

voluntariado aún más capacitado, de formación continua, y permitirá el óptimo desarrollo de las personas estudiantes en el proyecto, sumado a esto se recomienda crear sesiones personales y recurrentes entre el funcionario responsable del proyecto y las personas participantes (estudiantes asistentes), donde se compartan opiniones y se garantice que la persona se sienta acogida, respaldada y confiada en el trabajo o tareas asignadas.

Además de las recomendaciones presentadas anteriormente se desarrolla la propuesta de un plan estratégico, el cual incluye también una serie de recomendaciones identificadas para el mejoramiento del proyecto.

Propuesta

Desarrollo de un plan estratégico para el proyecto UNAventura Voluntariado

De acuerdo con las conclusiones y recomendaciones presentadas anteriormente en este trabajo de investigación se determina una serie de necesidades en la organización del Proyecto UNAventura Voluntariado, por lo que, como respuesta al último objetivo de esta investigación y como recomendación principal se plantea la elaboración e implementación de un plan estratégico.

Se espera que este plan permita mejorar tanto la organización como la planificación de UNAventura Voluntariado, fortaleciendo así las áreas más débiles del proyecto.

Justificación

La planificación es un proceso de toma de decisiones para así alcanzar un futuro deseado, sin embargo, para esto se debe tener en cuenta el presente y los factores tanto internos como externos, que pueden influir en el logro de los objetivos.

Ahora bien, la planificación estratégica, según Fred R. David (2013), es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias, que le permiten a la empresa lograr sus objetivos.

La planificación estratégica busca la integración de distintos factores como lo son la administración, la investigación, el *marketing*, los sistemas de información, entre otros, para lograr el éxito de la operación.

Tomando en cuenta lo anterior, se realiza la presente investigación, la cual permite conocer el presente de UNAventura Voluntariado y así mismo los factores internos y externos que influyen en su funcionamiento, para sí crear una estrategia que le permita al proyecto lograr los objetivos de manera más ordenada y eficiente.

Por eso, mediante la creación de un plan estratégico, se puede formular mejores estrategias, además lograr la comprensión y el compromiso de todas las personas involucradas, mediante la participación estudiantil en el desarrollo del plan.

La formulación, ejecución y evaluación de un plan estratégico en UNAventura Voluntariado permitiría a su coordinación general, tener mayor conciencia sobre las debilidades y amenazas tanto internas como externas, así como fortalezas y oportunidades, que le permitirán al proyecto proyectar las áreas más urgentes de trabajar.

Por si fuese poco, el plan estratégico permitiría contar con un sistema aún más eficiente y eficaz, el empoderamiento de todas aquellas personas que conforman parte del proyecto al formar parte de las distintas iniciativas por desarrollar. Además, fomenta el sentido de innovación y productividad de la coordinación y personas tanto asistentes como voluntarias al observar mediante la ejecución y la evaluación los resultados que se han obtenido, y así en el camino poder ir implementando acciones correctivas para un mejor rendimiento.

La planificación estratégica contribuye a una mejor coordinación y control de las actividades, además permite que se tomen decisiones importantes y una mejor asignación de tiempo y recursos a las oportunidades identificadas, proporciona una base para aclarar las responsabilidades individuales dotando de disciplina y formalidad a la administración, además de fomentar el enfoque cooperativo, integrado y entusiasta necesario en proyectos de voluntariado (David, Fred R., 2013).

Objetivo general

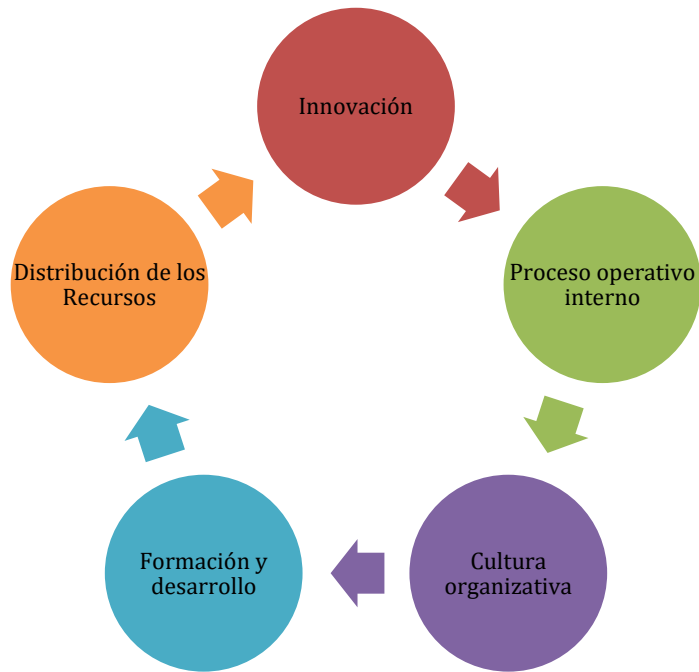
Promover el desarrollo de un plan estratégico en UNAventura Voluntariado, que busque, mediante la implementación de estrategias, el fortalecimiento y alineamiento estratégico del proyecto.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos son las metas propuestas para cada área funcional de una organización, para lograr los resultados que la misma desee alcanzar. “El propósito general de establecer objetivos es convertir la visión y misión en objetivos de diseño específicos” (Thompson et. al., 2012, p. 28).

Por lo tanto, estos objetivos serán distribuidos en ejes que se consideran relevantes para una efectiva planificación y organización del proyecto UNAventura Voluntariado.

Ilustración 4. Ejes estratégicos

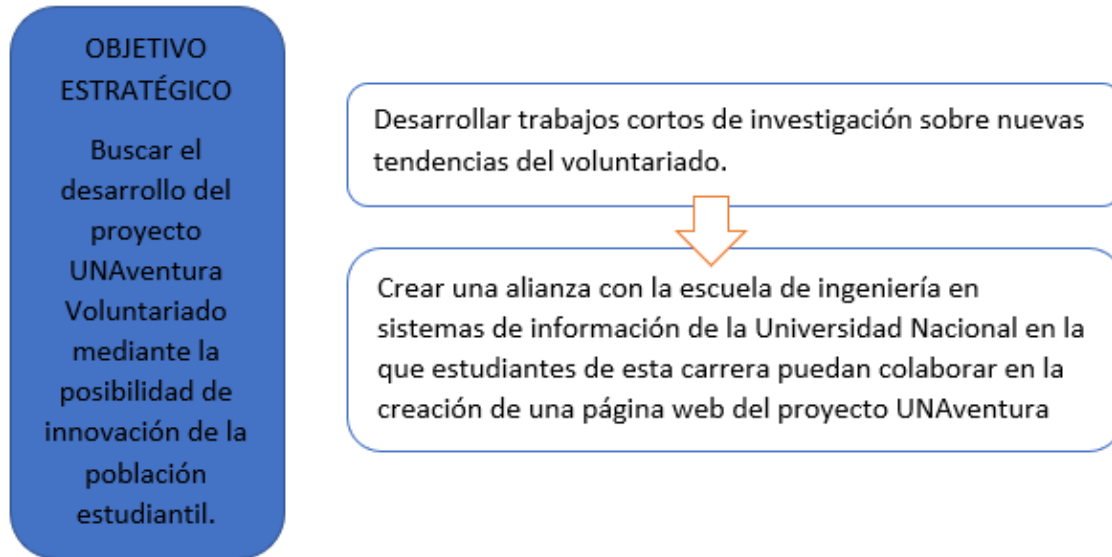


Fuente: Elaboración propia, 2022.

Estos ejes serán presentados de manera individual, donde se plantea un objetivo para cada uno de ellos y a su vez se proponen estrategias para su desarrollo, donde se involucren todas las áreas por mejorar detectadas en la presente investigación.

Ilustración 5. Eje de Innovación

Innovación: El eje de innovación pretende que las personas que forman parte del equipo de UNAventura Voluntario puedan aportar ideas y documentación que sirva de referencia para la implementación de estrategias en el proyecto.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Este eje, como se indica anteriormente, busca el desarrollo del proyecto, mediante la innovación, por lo que se incentiva a las personas estudiantes a investigar sobre voluntariado y plantear nuevas iniciativas que se puedan adaptar al proyecto y que, a la vez, contribuyan en el crecimiento de este.

Además la creación de una página web, en alianza con la Escuela de Informática, en la que se puedan compartir diversos aspectos importantes sobre el proyecto, tales como formularios de inscripción, noticias relevantes sobre el voluntariado nacional e internacional, fotografías de las actividades y jornadas realizadas, así como información que tanto la coordinación general del proyecto como el equipo de gestión consideren necesaria para informar al estudiantado y atraer posibles alianzas y la colaboración de estudiantes universitarios.

Ilustración 6. Eje proceso operativo interno

Proceso operativo interno: Este eje contempla todos aquellos procesos o procedimientos que se tienen que llevar a cabo dentro de la organización del proyecto UNAventura Voluntariado para alcanzar los objetivos y metas propuestas por lo que se determinaron una serie de estrategias para esta perspectiva.

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

Alcanzar una planificación interna ágil y eficaz, para mejorar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Desarrollar un plan interno en donde se estipule la realización de reuniones periódicas entre el coordinador general del proyecto y los líderes de cada equipo de gestión.



Crear un manual de procedimientos digital que contemple todos los procesos operativos de cada área de gestión del proyecto; actualmente UNAventura Voluntariado cuenta con 6 equipos de gestión organizativa.

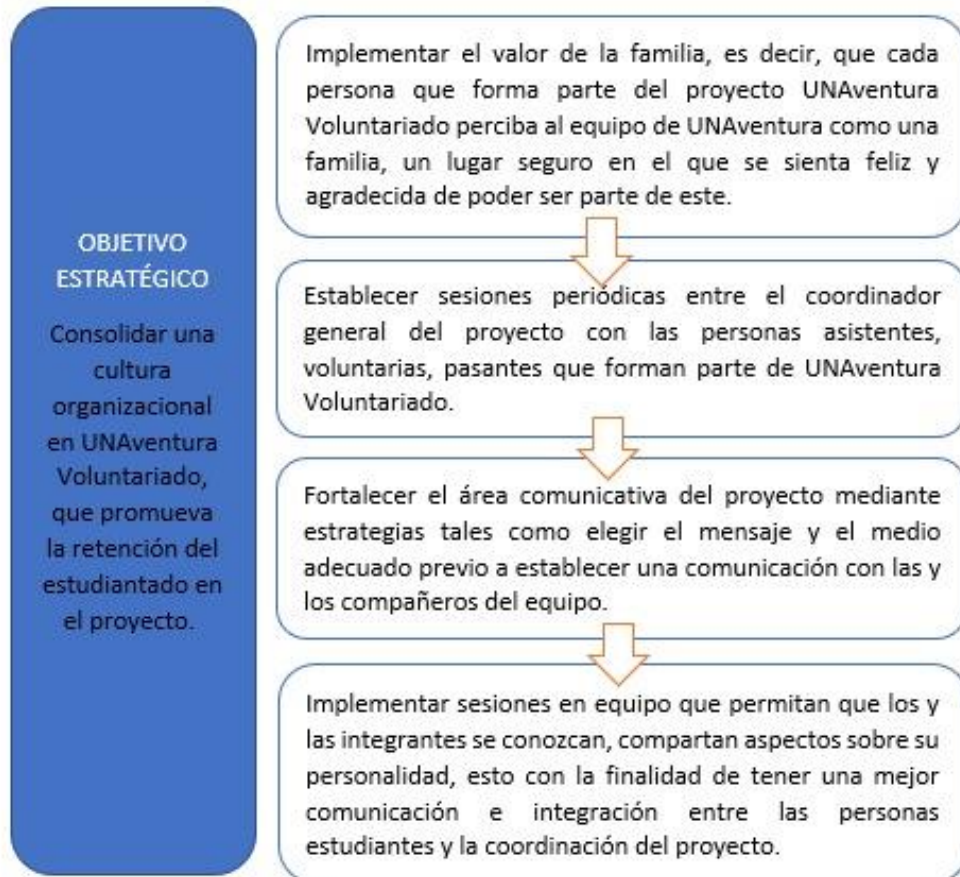
Fuente: Elaboración propia, 2022.

El proceso operativo interno busca obtener un grado de planificación interna del proyecto más eficiente y eficaz, por lo que promueve el desarrollo de un plan interno para la realización de reuniones, con la finalidad de compartir opiniones, sugerencias y establecer vías de mejora en los procesos de cada área, esto le permitirá al coordinador y encargado recibir una evaluación de los procesos existentes de acuerdo con la retroalimentación de cada una de las personas del equipo, lo que posibilita el incremento de la efectividad y eficiencia de los procesos.

Además, actualmente el proyecto cuenta con procesos que no están claramente especificados y al alcance de todas las personas que requieran de esta información, por lo cual se debe incluir dentro de un manual, de manera clara y específica, los procesos que se realizan en cada equipo facilitarán los procesos de transición para los nuevos integrantes de cada equipo y asimismo la gestión de las tareas y el cumplimiento de los objetivos en cada área.

Ilustración 7. Eje de cultura organizativa

Eje de cultura organizativa: este eje está relacionado con la satisfacción de la población estudiantil que conforma el proyecto UNAventura Voluntariado, y la retención de las personas estudiantes.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

El eje de cultura organizativa es uno de los ejes fundamentales por desarrollar en el plan estratégico, ya que retener a las personas estudiantes dentro del proyecto contribuye en la estabilidad del proyecto y así mismo de la persona estudiante y un mayor crecimiento. Este eje pretende incentivar una cultura organizacional en la que se asegure el éxito y vitalidad del proyecto, esto a través de diversas estrategias o acciones.

Mediante la implementación del valor de la familia, se busca que la población estudiantil pueda, además de creer y practicar, transmitir los valores del proyecto tanto con las organizaciones contraparte como con los y las estudiantes de la Universidad Nacional.

En las sesiones periódicas se podrá discutir puntos de mejora, dando un mayor énfasis en cómo se siente la persona dentro del proyecto, es decir, su cultura, ambiente laboral y organizacional, respeto, reconocimiento, formación, empatía y trato que reciben en el proyecto UNAdventure Voluntariado, estas sesiones serán de carácter confidencial entre ambas partes y a su vez estas se comprometen a trabajar en los puntos de mejora y en el fortalecimiento de estos aspectos, así como en la conservación de los aspectos positivos discutidos en las sesiones.

Ilustración 8. Eje de formación y desarrollo de la persona voluntaria, asistente y pasante

Eje formación y desarrollo de la persona voluntaria, asistente, pasante: Este eje busca desarrollar estrategias que contribuyan en la formación y desarrollo de la persona voluntaria, asistente o pasante, que pueda ser un aliado en el crecimiento de la población estudiantil que forme parte del proyecto, y pueda colaborar en la formación de mejores profesionales.

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

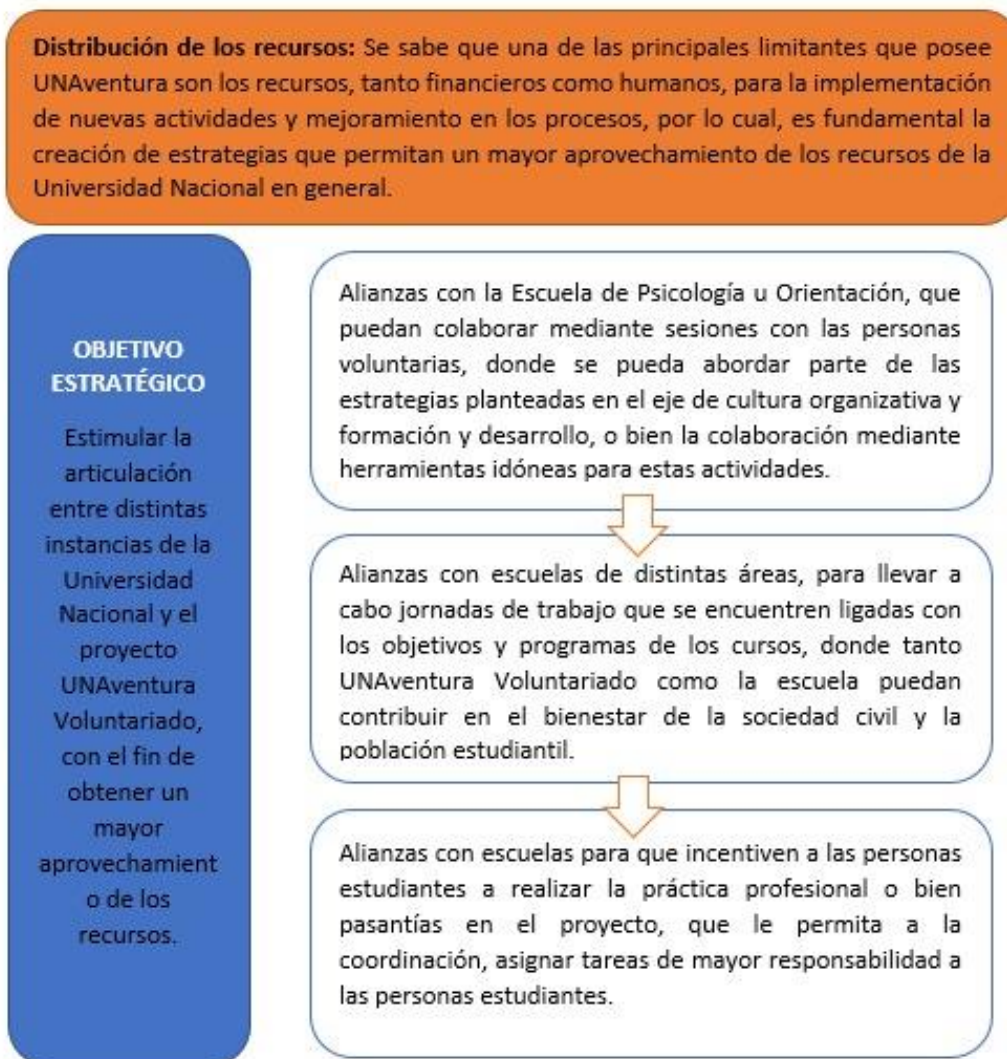
Promover por medio del proyecto UNAventura Voluntariado, la formación y el desarrollo integral de la población estudiantil.

Crear un perfil digital que sea claro y confidencial entre la persona coordinadora del proyecto y el propietario del documento, para que cada persona que forma parte del equipo pueda documentar sus fortalezas, debilidades, oportunidades, compromisos, responsabilidades y objetivos con el proyecto.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Desarrollar estrategias que contribuyan en la formación y desarrollo de las personas voluntarias contribuye en la formación de mejores profesionales, capacitados en distintas áreas de conocimiento, por lo que el crear un perfil digital, el cual será presentado al coordinador general, ayudará a discutir e identificar áreas de mejora, asimismo, permitirá al coordinador identificar posibles áreas de formación y capacitación para las personas integrantes del equipo UNAventura Voluntariado.

Ilustración 9. Eje de distribución de los recursos



Fuente: Elaboración propia, 2022.

La captación de recursos de distintas escuelas y entes de la Universidad Nacional, mediante la creación de alianzas estratégicas, contribuirá con el mejoramiento de unas de las principales limitantes que posee el proyecto.

Actividades

Eje de innovación

- Desarrollo de trabajos cortos de investigación acerca del voluntariado.
- Propuesta de alianza con la Escuela de Ingeniería en Sistemas de Información.
- Creación de página web del proyecto UNAvventura Voluntariado.

Eje de proceso operativo

- Desarrollo de cronograma de sesiones personales coordinador-estudiante para discusión de puntos de mejora en los equipos de gestión organizacional.
- Ejecución de sesiones entre la coordinación general y los estudiantes para la evaluación de los procesos de la gestión organizacional.
- Creación del manual de procedimientos.

Eje de cultura organizativa

- Realizar charlas sobre una eficiente y eficaz cultura organizacional.
- Realizar cronograma de sesiones “Hablemos”.
- Realizar charlas sobre estrategias de comunicación asertiva.
- Realizar cronograma de sesiones “Conozco a mi equipo”.

Eje de formación y desarrollo de la persona voluntaria, asistente, pasante

- Crear machote o plantilla de “perfil voluntario” para las personas integrantes del proyecto.

Eje de distribución de los recursos

- Desarrollo de propuesta de alianza con la Escuela de Psicología u Orientación.
- Desarrollo de plan de alianza con escuelas de la Universidad Nacional.

-Desarrollo de alianzas con escuelas de la Universidad Nacional para prácticas profesionales o pasantías.

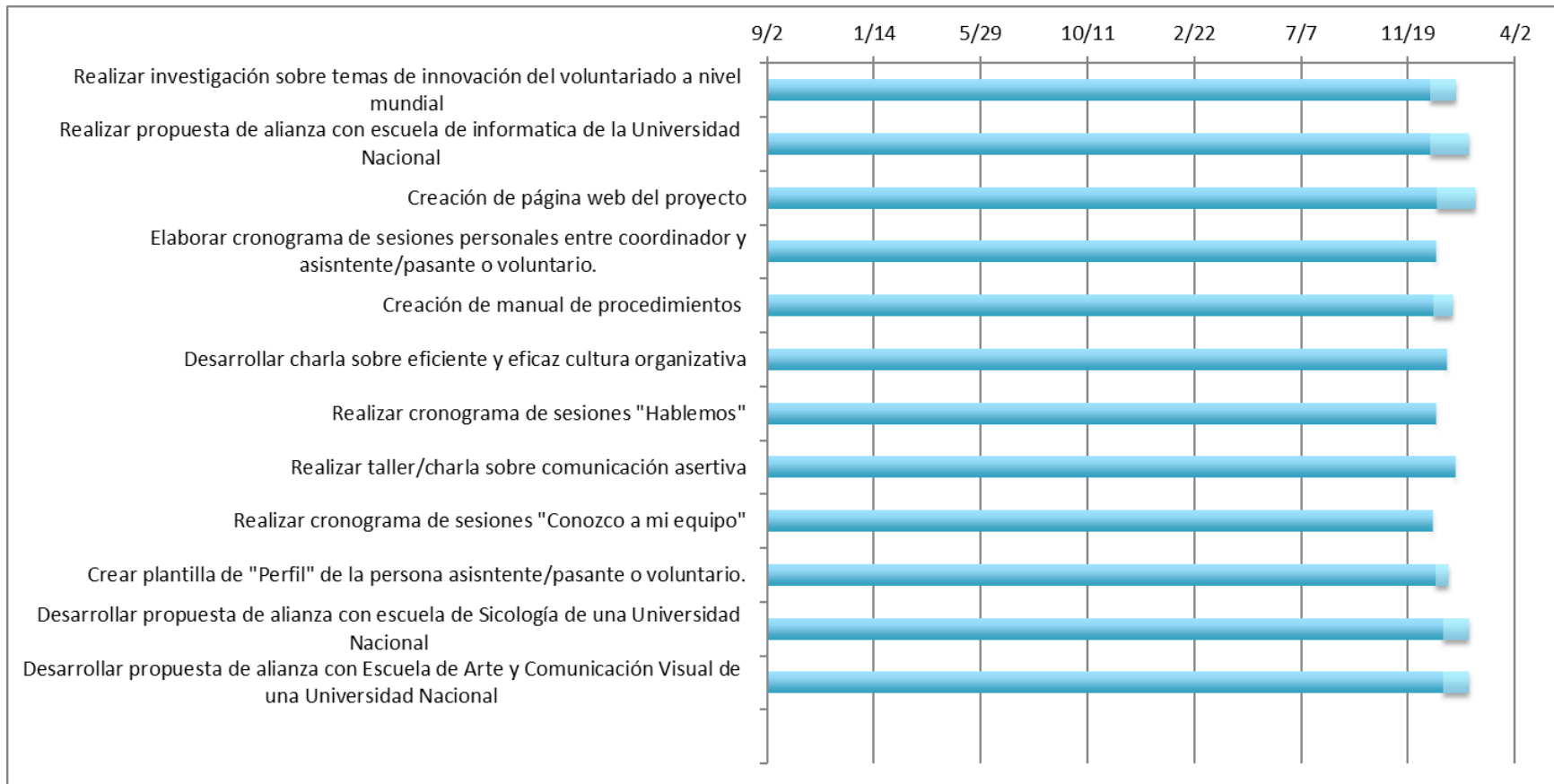
Beneficiarios directos e indirectos

Los beneficiarios son las personas que obtendrán algún tipo de beneficio de la implementación de la propuesta en el proyecto UNAdventure Voluntariado; sin embargo, se pueden identificar dos tipos: directos e indirectos.

- **Beneficiarios directos:** los beneficiarios directos son todas aquellas personas que participen de manera directa en el proyecto, obteniendo así mismo un beneficio de su implementación. Para la formulación del plan estratégico los beneficiarios directos son las personas estudiantes que forman parte y que a su vez, colaborarán en la planeación, ejecución y seguimiento del plan propuesto, así mismo, la población estudiantil que forme parte de UNAdventure Voluntariado al ser partícipe de un proyecto mejor planificado, mejorando la eficiencia y eficacia de este; las escuelas e instancias de la Universidad Nacional con las cuales se crearán alianzas también son, en definitiva beneficiarios directos.
- **Beneficiarios indirectos:** los beneficiarios indirectos, son todas aquellas personas que aunque no se encuentren involucradas directamente con el proyecto, se beneficiarán de su mejoramiento, por lo que para la presente propuesta, tendríamos como beneficiarios indirectos a las organizaciones contraparte del proyecto UNAdventure Voluntariado, ya que aunque estas no están siendo directamente abordadas, se beneficiarán al contar con un proyecto más organizado, estructurado y con personas voluntarias más comprometidas. Además, la Universidad Nacional, en general, es también un beneficiario indirecto, debido al desarrollo que adquiere la población estudiantil al participar del proyecto, y del prestigio que este brinda a la Universidad.

Tabla 2. Plan de trabajo

Nombre del proyecto		Plan de trabajo UNAVentura Voluntariado				
Encargado		Coordinación general del proyecto				
Fecha de inicio		1-Mar				
Fecha final		10-Oct				
Objetivo	Tareas	Responsable	Fecha de inicio	Fecha final	Días	Estado
Incrementar los beneficios del proyecto UNAVentura Voluntariado mediante la implementación de procesos innovativos	Realizar investigación sobre temas de innovación del voluntariado a nivel mundial	Coordinador define un responsable	3/1	7/1	122	Sin empezar
	Realizar propuesta de alianza con escuela de informática de la Universidad Nacional	Coordinador define un responsable	3/1	9/1	184	Sin empezar
	Creación de página web del proyecto	Coordinador define un responsable	4/1	10/1	183	Sin empezar
Mejorar los procesos de planificación operativa del proyecto UNAVentura voluntariado mediante la elaboración de documentación que facilite estos procesos	Elaborar cronograma de sesiones personales entre coordinador y asistente/pasante o voluntario.	Coordinador define un responsable	3/25	3/26	1	Sin empezar
	Creación de manual de procedimientos	Coordinador define un responsable	3/15	6/15	92	Sin empezar
Crear una cultura organizacional receptiva a las necesidades de las personas participantes del proyecto, que promueva un desarrollo y comunicación efectiva para el proyecto	Desarrollar charla sobre eficiente y eficaz cultura organizativa	Coordinador define un responsable	5/15	5/16	1	Sin empezar
	Realizar cronograma de sesiones "Hablemos"	Coordinador define un responsable	3/26	3/27	1	Sin empezar
	Realizar taller/charla sobre comunicación asertiva	Coordinador define un responsable	6/25	6/27	2	Sin empezar
Promover la formación y desarrollo integral de la persona participante del proyecto UNAVentura Voluntariado	Realizar cronograma de sesiones "Conozco a mi equipo"	Coordinador define un responsable	3/11	3/12	1	Sin empezar
	Crear plantilla de "Perfil" de la persona asistente/pasante o voluntario.	Coordinador define un responsable	3/28	5/28	61	Sin empezar
Fomentar la articulación del proyecto UNAVentura Voluntariado con otras instancias y proyectos de la Universidad Nacional	Desarrollar propuesta de alianza con escuela de Psicología de una Universidad Nacional	Coordinador define un responsable	5/1	9/1	123	Sin empezar
	Desarrollar propuesta de alianza con Escuela de Arte y Comunicación Visual de una Universidad Nacional	Coordinador define un responsable	5/2	9/2	123	Sin empezar
					894	



Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación son cruciales para un proyecto, ya que contribuyen con el desempeño de este, así como el fortalecimiento en la toma de decisiones y la planeación, además de que colabora en el aprendizaje, empoderamiento y desarrollo de la organización y en una rendición de cuentas más oportuna y concisa.

El seguimiento y la evaluación facilitan identificar si el trabajo va en la dirección correcta, o bien, si se debe realizar cambios o mejoras, por lo que se presentará un plan de seguimiento y evaluación para la propuesta aquí desarrollada.

Seguimiento

El seguimiento o monitoreo es un proceso continuo y sistemático para obtener y analizar información sobre el avance hacia la consecución de las metas y objetivos de un proyecto, se refiere a la verificación continua de la implementación del proyecto (Gosparini et al., 2004).

Tabla 3. Eje de Innovación

Plan de monitoreo					
Eje	Innovación				
Intervención	Indicador	Responsable	Actividad	Duración	Estado de avance
Desarrollo de trabajos cortos de investigación acerca del voluntariado.	Indicador de investigación actualizada: Porcentaje de trabajos de investigación completados sobre nuevas tendencias de voluntariado en un período determinado de 6 meses.	Equipo de eje de innovación.	Establecer un cronograma para la finalización de los trabajos de investigación. Realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y garantizar que se completen dentro del plazo establecido.	15 días	0%

	Indicador de implementación de nuevas tendencias: Número de nuevas tendencias de voluntariado identificadas y aplicadas en las actividades del proyecto.	Equipo de eje de innovación.	Evaluar la adopción e implementación de nuevas tendencias de voluntariado identificadas en los trabajos de investigación. Registrar y dar seguimiento a las acciones tomadas para aplicar estas tendencias en las actividades del proyecto.	3 meses	0%
	Indicador de difusión de conocimientos: Número de trabajos de investigación publicados en revistas universitarias, periódico universitario o compartidos con la comunidad de voluntariado.	Equipo de eje de innovación.	Identificar oportunidades de difusión para los trabajos de investigación, como revistas o periódicos universitarios. Realizar seguimientos para asegurar la presentación y publicación de los trabajos. Registrar las actividades de difusión realizadas.	3 meses	0%
Propuesta de alianza con escuela de Ingeniería en Sistemas de Información, para actualización de página digital.	Medir la frecuencia y nivel de participación de los voluntarios en la plataforma digital.	Equipo de eje de innovación.	Realizar un seguimiento de la cantidad de publicaciones, comentarios y documentos compartidos en la plataforma. Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción y utilidad de la plataforma.	3 meses	0%
	Indicador de retroalimentación y aprendizaje: Número de acciones tomadas a partir de los hallazgos de los trabajos de investigación y su impacto en la página web.	Equipo de eje de innovación.	Realizar seguimientos periódicos para evaluar la aplicación de las recomendaciones para el mejoramiento de la página.	1 mes	0%

Estos indicadores y actividades de seguimiento permitirán evaluar el progreso, calidad y aplicación de los trabajos de investigación sobre nuevas tendencias de voluntariado. Además, brindarán una visión clara de la difusión de conocimientos, la implementación de las tendencias identificadas y el impacto en las prácticas de voluntariado del proyecto.

Tabla 4. Eje de proceso operativo

Plan de monitoreo					
Eje:	Proceso Operativo				
Intervención	Indicador	Responsable	Actividad	Duración	Estado de avance
Desarrollar un plan interno donde se estipule la realización de reuniones y talleres periódicos entre el coordinador del proyecto con los líderes de cada equipo de gestión.	Indicador de productividad del grupo: Evaluar la cantidad y calidad de las ideas y propuestas generadas por cada grupo de trabajo.	Equipo de proceso operativo/ coordinador.	Establecer reuniones regulares con cada grupo de trabajo para revisar el progreso, identificar desafíos y brindar apoyo. Evaluar y documentar las ideas y propuestas generadas por cada grupo.	3 meses	0%
	Indicador de satisfacción y participación: Medir el nivel de satisfacción de los voluntarios con respecto a la oportunidad de aportar ideas y proporcionar retroalimentación	Equipo de proceso operativo.	Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los voluntarios con las actividades de participación e innovación. Analizar los resultados de las encuestas y tomar acciones correctivas según sea necesario.	3 meses	0%
Creación de manual de procedimientos digital que contemple todos los procesos operativos	Avance del manual de procedimientos digital: Porcentaje completado del manual de procedimientos digital	Equipo de proceso operativo.	Analizar detalladamente los procesos operativos de cada área de gestión del proyecto para identificar las	6 meses	0%

de cada área de gestión del proyecto.	en relación con el total planificado.		acciones necesarias para su inclusión en el manual de procedimientos digital.		
	Cumplimiento de plazos: Porcentaje de cumplimiento de los plazos establecidos para la creación del manual de procedimientos digital.	Equipo de proceso operativo.	Analizar el cumplimiento de los plazos establecidos para la creación del manual de procedimientos digital.	3 meses	0%
	Participación de los equipos: Nivel de participación y compromiso de los equipos de gestión en la creación del manual de procedimientos digital.	Equipo de proceso operativo.	Establecer un plan de implementación del manual de procedimientos digital y asegurarse de que todos los equipos de gestión tengan acceso a él y lo utilicen en sus operaciones diarias.	6 meses	0%

Estas actividades y sus indicadores de seguimiento permitirán evaluar la efectividad y el impacto de las iniciativas de participación e innovación dentro del equipo de UNAdventure Voluntariado y proporcionarán información valiosa para realizar ajustes y mejoras en el proceso.

Tabla 5. Cultura organizativa

Plan de monitoreo					
Eje	Cultura Organizativa				
Intervención	Indicador	Responsable	Actividad	Duración	Estado de avance
Implementar el valor de la familia en el proyecto UNAventura Voluntariado.	Indicador de adopción del valor: Evaluar la comprensión y adopción del valor de la familia por parte de los miembros del proyecto.	Equipo de cultura organizativa.	Realizar encuestas de satisfacción y opinión para medir la percepción de los voluntarios sobre el valor de la familia en el proyecto. Realizar seguimientos individuales para recopilar testimonios y ejemplos de cómo se ha implementado este valor en las actividades y relaciones dentro del proyecto.	3 meses	0%
Establecer sesiones periódicas entre el coordinador general del proyecto y las personas asistentes, voluntarias y pasantes que forman parte de UNAventura.	Indicador de participación en las sesiones: Registrar el número y la asistencia de las personas a las sesiones periódicas establecidas.	Equipo de cultura organizativa.	Mantener un registro de asistencia y participación en cada sesión. Realizar un seguimiento de la evolución en la cantidad de participantes a lo largo del tiempo. Realizar encuestas de satisfacción para evaluar la utilidad y el impacto de las sesiones en la comunicación y el trabajo colaborativo.	3 meses	0%
Fortalecer el área comunicativa del proyecto.	Evaluar el nivel de comunicación y cohesión entre los miembros del proyecto después de las sesiones periódicas.	Equipo de cultura organizativa	Realizar seguimientos individuales y encuestas para evaluar la comprensión y aplicación de los acuerdos y tareas definidos en las sesiones. Evaluar la calidad de las relaciones y la colaboración entre los miembros del proyecto. Registrar y dar seguimiento a los resultados y acciones derivadas de las sesiones.	3 meses	0%
Implementar sesiones en equipo que permita que las	Indicador de implementación de mejoras: Registrar y	Coordinador del proyecto	Establecer un mecanismo de retroalimentación formal para recopilar las	3 meses	0%

personas integrantes se conozcan, con la finalidad de tener una mejor comunicación e integración entre las personas estudiantes y la coordinación del proyecto.	dar seguimiento a las acciones y mejoras derivadas de las sesiones periódicas.		opiniones y sugerencias de los participantes. Analizar y evaluar estas sugerencias para realizar mejoras periódicas en las actividades, procesos y relaciones dentro del proyecto.		
---	--	--	--	--	--

Estos indicadores y actividades de seguimiento permitirán evaluar la efectividad y el impacto de la implementación del valor de la familia y las sesiones periódicas en el proyecto UNAventura Voluntariado. Además, brindarán una visión clara del nivel de participación, comunicación y mejora continua en el equipo, fomentando la cohesión y el desarrollo personal y social de los participantes.

Tabla 6. Formación y desarrollo

Plan de monitoreo					
Eje	Formación y Desarrollo				
Intervención	Indicador	Responsable	Actividad	Duración	Estado de avance
Crear machote o plantilla de “perfil voluntario” para las personas integrantes del proyecto.	Indicador de completitud del perfil: Evaluar el nivel de información documentada en el perfil digital de cada miembro del equipo.	Coordinador del proyecto.	Establecer un formato estructurado para el perfil digital que incluya secciones específicas para fortalezas, debilidades, oportunidades, compromisos y responsabilidades. Realizar revisiones periódicas del perfil para garantizar que esté actualizado y completo.	3 meses	0%

	Indicador de participación y nivel de detalle: Evaluar la participación de los miembros del equipo en la documentación de sus fortalezas, debilidades, oportunidades, compromisos y responsabilidades.	Coordinador del proyecto	Realizar seguimientos individuales para recordar y motivar a los miembros del equipo a completar y actualizar sus perfiles. Proporcionar ejemplos y pautas claras sobre qué incluir en cada sección. Realizar revisiones y una retroalimentación constructiva para mejorar la calidad de la documentación.	3 meses	0%
	Indicador de alineación y cumplimiento de responsabilidades: Evaluar el nivel de alineación entre las responsabilidades y compromisos documentados en los perfiles digitales y las acciones y resultados del equipo.	Coordinador del proyecto	Realizar reuniones periódicas para revisar y discutir las responsabilidades y compromisos documentados en los perfiles digitales. Realizar seguimiento del cumplimiento de las tareas y metas establecidas. Identificar desviaciones y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.	3 meses	0%

Estos indicadores y actividades de seguimiento permitirán evaluar la efectividad de la documentación de perfiles digitales en el equipo de UNAdventure Voluntariado, así como el nivel de participación, compromiso y desarrollo individual de los miembros. Además, asegurarán la confidencialidad y la privacidad de la información y facilitarán el seguimiento y la gestión de las responsabilidades y compromisos del proyecto.

Tabla 7. Eje de distribución de recursos

Plan de monitoreo					
Eje	Distribución de los recursos del proyecto				
Intervención	Indicador	Responsable	Actividad	Duración	Estado de avance
Desarrollo de propuesta de alianza con la Escuela de Psicología u Orientación.	Indicador de colaboración: Evaluar la participación y colaboración de la Escuela de Psicología u Orientación en las sesiones con los voluntarios.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Mantener un registro de las sesiones realizadas y el número de voluntarios participantes. Realizar encuestas de satisfacción para evaluar la utilidad y efectividad de las sesiones. Registrar testimonios y retroalimentación de los voluntarios sobre los beneficios y aprendizajes obtenidos.	3 meses	0%
	Indicador de satisfacción y beneficios: Evaluar la satisfacción y los beneficios percibidos por todas las partes involucradas en las alianzas.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Realizar encuestas de satisfacción a los voluntarios, estudiantes y otras partes interesadas para evaluar su nivel de satisfacción y los beneficios obtenidos de las alianzas. Registrar los comentarios y sugerencias para realizar mejoras continuas.	3 meses	0%
Desarrollo de plan de alianza con escuelas de la Universidad Nacional.	Indicador de participación: Evaluar la participación de las escuelas y el número de jornadas de trabajo realizadas.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Mantener un registro de las escuelas involucradas y el número de jornadas de trabajo realizadas. Realizar encuestas de satisfacción a los participantes para evaluar el impacto de las jornadas en el cumplimiento de los objetivos y programas de los cursos. Registrar los resultados y acciones derivadas de las jornadas.	3 meses	0%

	Indicador de impacto social: Evaluar el impacto en el bienestar de la sociedad civil y la población estudiantil debido a las alianzas y actividades realizadas.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Realizar encuestas o entrevistas a la sociedad civil y la población estudiantil para recopilar testimonios y evidencias del impacto positivo. Registrar historias de éxito y resultados relacionados con el bienestar y desarrollo de la comunidad.	3 meses	0%
Desarrollo de alianzas con escuelas de la Universidad Nacional para prácticas profesionales o pasantías.	Indicador de participación y nivel de responsabilidad: Evaluar el número de estudiantes que realizan prácticas profesionales o pasantías y el nivel de responsabilidad asignado.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Mantener un registro de los estudiantes que realizan prácticas o pasantías y las tareas asignadas. Realizar seguimientos periódicos para evaluar el desempeño de los estudiantes y su nivel de responsabilidad. Registrar los resultados y acciones derivadas de las tareas asignadas.	3 meses	0%
	Indicador de satisfacción y beneficios: Evaluar la satisfacción y los beneficios percibidos por todas las partes involucradas en las alianzas.	Equipo de distribución de los recursos del proyecto.	Realizar encuestas de satisfacción a los voluntarios, estudiantes y otras partes interesadas para evaluar su nivel de satisfacción y los beneficios obtenidos de las alianzas. Registrar los comentarios y sugerencias para realizar mejoras continuas.	3 meses	0%

Estos indicadores y actividades de seguimiento permitirán evaluar la efectividad de las alianzas y colaboraciones establecidas en los ejes mencionados, así como el impacto en el bienestar de la sociedad civil, la población estudiantil y los voluntarios. Además, brindarán una visión clara de la participación, satisfacción y beneficios derivados de las actividades conjuntas con las escuelas y otras entidades colaboradoras.

Evaluación

La evaluación permite analizar la calidad y el alcance del trabajo, por lo que es una estrategia fundamental en la toma de decisiones, que proporciona insumos para la planeación a futuro. La eficiencia, la eficacia, el impacto, la sostenibilidad y la pertinencia son criterios básicos en la evaluación.

Tabla 8. Eje de Innovación

EJE DE INNOVACIÓN			
Crterios	Preguntas de desempeño	Indicadores	Métodos de recolección de datos
Calidad y eficacia	¿Cuál ha sido el porcentaje de trabajos de investigación completados dentro del plazo establecido en relación con el total planificado y cómo se ha gestionado los plazos para lograr este resultado, la calidad de estos y el total de trabajos publicados en medios de comunicación universitarios?	Porcentaje de trabajos de investigación completados dentro del plazo establecido en relación con el total planificado.	Comparar el número de trabajos de investigación completados con el plan inicial.
			Realizar un análisis de brechas para identificar las posibles causas de retraso y tomar acciones correctivas
			Registrar las fechas de finalización de cada trabajo de investigación.
		Calificación promedio obtenida por los trabajos de investigación en función de los criterios de evaluación predefinidos.	Asignar a un comité de revisión la tarea de evaluar los trabajos de investigación según los criterios establecidos.
			Registrar las calificaciones obtenidas para cada trabajo y calcular el promedio.
			Realizar un análisis de los comentarios y sugerencias del comité de revisión para mejorar la calidad de futuros trabajos.
		Número de nuevas tendencias de voluntariado identificadas y aplicadas en las actividades del proyecto.	Comparar el número de nuevas tendencias de voluntariado identificadas en los trabajos de investigación con las que se han implementado en las actividades del proyecto.
			Registrar las acciones tomadas para aplicar las nuevas tendencias identificadas.
			Evaluar el impacto de estas tendencias en las prácticas de voluntariado y recopilar testimonios de los participantes.
		Número de trabajos de investigación, publicados en revistas, periódicos o compartidos con la comunidad de voluntariado.	Registrar y contar el número de trabajos de investigación, publicados en revistas, periódicos o compartidos con la comunidad de voluntariado.

			Evaluar el impacto y alcance de la difusión de conocimientos mediante la recopilación de retroalimentación y opiniones de los receptores.
			Registrar los beneficios y el reconocimiento obtenidos a través de la difusión de los trabajos.

Estas actividades de evaluación permitirán monitorear y evaluar de manera efectiva cada uno de los indicadores de seguimiento establecidos. Proporcionarán información valiosa para la toma de decisiones, la mejora continua y el reconocimiento de los logros obtenidos a través de los trabajos de investigación.

Tabla 9. Eje de proceso operativo

PROCESO OPERATIVO			
Crterios	Preguntas de desempeño	Indicadores	Métodos de recolección de datos
Pertinencia e impacto	¿Son los procesos implementados los adecuados y satisface su implementación tanto a los miembros del equipo de UNAvventura como a sus líderes?	Número de reuniones periódicas realizadas en comparación con las planificadas.	Comparar el número de reuniones realizadas con el plan establecido.
			Realizar encuestas o entrevistas a los líderes de equipo para evaluar la efectividad y utilidad de las reuniones.
			Evaluar el grado de participación y compromiso de los líderes de equipo en las reuniones.
		Porcentaje de completitud y precisión del manual de procedimientos digital.	Solicitar retroalimentación de los líderes de equipo y otros miembros del proyecto sobre la utilidad y claridad del manual.
			Realizar actualizaciones periódicas del manual para reflejar cambios en los procesos operativos.
		Nivel de satisfacción y participación de los líderes de equipo en las reuniones.	Realizar encuestas de satisfacción después de cada reunión para recopilar la opinión de los líderes de equipo.
Evaluar el nivel de participación, compromiso y contribución de los			

			líderes de equipo durante las reuniones.
			Analizar las sugerencias y comentarios proporcionados por los líderes de equipo para mejorar las reuniones y el intercambio de información.
		Nivel de utilización y comprensión del manual por parte de los miembros del proyecto.	Realizar encuestas o entrevistas a los miembros del proyecto para evaluar el conocimiento y uso del manual de procedimientos digital.
			Evaluar la comprensión de los procesos operativos y la aplicación adecuada de los procedimientos descritos en el manual.
			Realizar seguimientos periódicos para evaluar la actualización y mejora del manual con base en los comentarios y sugerencias recibidos.

Estos indicadores de evaluación y actividades de evaluación permitirán monitorear y evaluar el progreso y la efectividad de las actividades de desarrollo del plan de reuniones periódicas y el manual de procedimientos digital.

Tabla 10. Eje de cultura organizativa

EJE DE CULTURA ORGANIZATIVA			
Criterio	Preguntas de desempeño	Indicadores	Métodos de recolección de datos
Impacto	¿Las estrategias de comunicación para fomentar una cultura organizativa con un entorno familiar que	Nivel de integración y participación de los y las participantes con el valor de familia en las actividades del proyecto.	Evaluar la calidad de la interacción entre las personas participantes, en términos de colaboración, apoyo mutuo y sentido de pertenencia.
			Realizar encuestas o entrevistas a las personas participantes del proyecto para evaluar su percepción sobre el impacto de la implementación del valor de la familia.

	se efectúan en el proyecto UNAventura Voluntariado generan un impacto positivo en las relaciones entre los miembros del equipo?	Nivel de comunicación efectiva y retroalimentación entre el coordinador general y los miembros del proyecto.	Realizar encuestas o entrevistas a los miembros del proyecto para evaluar la satisfacción y utilidad de las sesiones periódicas.
			Evaluar la claridad y relevancia de la información compartida durante las sesiones.
			Realizar seguimientos para evaluar la implementación de acciones derivadas de las sesiones periódicas y su impacto en las actividades del proyecto.

Estos indicadores de evaluación y actividades de evaluación permitirán monitorear y evaluar el progreso y el impacto de la implementación del valor de la familia y las sesiones periódicas en el proyecto UNAventura Voluntariado. Además, proporcionarán información valiosa para identificar áreas de mejora, fortalezas y oportunidades de crecimiento en términos de la participación y compromiso de las familias y la comunicación efectiva entre el coordinador general y los miembros del proyecto.

Tabla 11. Eje de formación y desarrollo

EJE FORMACIÓN Y DESARROLLO			
Criterios	Preguntas de desempeño	Indicadores	Métodos de recolección de datos
Eficiencia	¿Fueron los perfiles implementados correctos, de calidad y de impacto positivo en la toma de decisiones y las responsabilidades de los miembros del equipo de UNAventura?	Porcentaje de perfiles completados y actualizados en relación con el total de miembros del equipo.	Revisar periódicamente los perfiles para evaluar la precisión, claridad y relevancia de la información proporcionada.
		Calidad y relevancia de la información proporcionada en los perfiles.	Evaluación de la precisión, claridad y pertinencia de la información registrada en los perfiles digitales.
		Utilidad de los perfiles para la asignación de responsabilidades y toma de decisiones.	Evaluación de cómo los perfiles digitales influyen en la asignación de tareas y responsabilidades, así como en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto.
			Evaluar si los perfiles digitales facilitan la identificación de las fortalezas y

			debilidades de cada miembro del equipo.
--	--	--	---

Estas actividades de evaluación permitirán medir el progreso y la efectividad de la creación y uso de perfiles digitales confidenciales en el proyecto. Además, proporcionarán información valiosa para identificar áreas de mejora, detectar necesidades de capacitación y fortalecer la comunicación y colaboración dentro del equipo.

Presupuesto

Como se mencionó, el proyecto UNAvventura Voluntariado cuenta con recursos financieros proporcionados por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional; sin embargo, para la elaboración de este plan el principal recurso necesario es el humano, por esto se establece la necesidad de contratación de estudiantes asistentes para la correcta planeación, ejecución y seguimiento de las actividades establecidas en el plan de trabajo.

Se considera que estas actividades no representarán un costo mayor debido a que se realizará por personas estudiantes de la Universidad Nacional o bien por alianzas entre instancias pertenecientes a la misma Universidad; asimismo, se estima que se destine al menos un 5% del presupuesto brindado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil al proyecto, estimando que este porcentaje del presupuesto del proyecto destinado a estas actividades será solamente para cubrir necesidades como materiales de oficina requeridos para su ejecución e imprevistos que puedan presentarse en el momento de ejecución de las actividades.

Cabe destacar que al nombrar a una persona bajo la modalidad estudiante asistente, se realiza un nombramiento por períodos, ya sea por semestre o mensualmente según las necesidades del proyecto, asimismo, se establece la cantidad de horas que se nombrará a la persona, no excediendo un total de 10 horas por nombramiento, si a un estudiante se le nombra por un total de 5 horas mensuales estará determinado por la siguiente fórmula;

Cantidad de horas nombradas x 4,33

Por lo que este estudiante realizará un total de 22 horas mensuales, además el departamento de Vicerrectoría de Vida Estudiantil estima que una hora estudiante asistente equivale a un pago de 9.743,00 colones, sin embargo, para este caso se realiza un pago de **9.743,00 colones x 5= 47.365,00 colones.**

Ahora bien, teniendo claro lo mencionado anteriormente se procede con la tabla de distribución de presupuesto.

Línea base de costo	Presupuesto inicial						
Tarea/actividad	% Cumplimiento	Cantidad de estudiantes	Cantidad de horas	Costo por hora	Presupuesto total utilizado	Imprevistos	Observaciones
Realizar investigación sobre temas de innovación del voluntariado a nivel mundial	0%	5	1	₡9.743	₡48.715	5%	Se solicitará a 5 estudiantes asistentes ya establecidos dentro del presupuesto destinado de manera anual al proyecto UNAdventure que destinen una hora asistente, para la elaboración de investigaciones.
Realizar propuesta de alianza con escuela de informática de la Universidad Nacional	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	
Elaborar cronograma de sesiones personales entre coordinador y asistente/pasante o voluntario.	0%	1	4	₡9.743	₡38.972	5%	
Creación de manual de procedimientos	0%	2	5	₡9.743	₡97.430	5%	
Desarrollar charla sobre cultura organizativa eficiente y eficaz.	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	
Realizar cronograma de sesiones "Hablemos"	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	

Continúa

Tarea/actividad	% Cumplimiento	Cantidad de estudiantes	Cantidad de horas	Costo por hora	Presupuesto total utilizado	Imprevistos	Observaciones
Realizar taller/charla sobre comunicación asertiva	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	
Realizar cronograma de sesiones "Conozco a mi equipo"	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	
Crear plantilla de "Perfil" de la persona asistente/pasante o voluntario.	0%	2	1	₡9.743	₡19.486	5%	
Desarrollar propuesta de alianza con Escuela de Psicología de la Universidad Nacional	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	
Desarrollar propuesta de alianza con Escuela de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional	0%	1	1	₡9.743	₡9.743	5%	

Referencias

Aignerren, M. (2006). *La técnica de recolección de información mediante los grupos focales.*

http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/texto/14/grupos_focales.htm

Araque Hontangas, N. (2009). *El voluntariado a través de los cambios legislativos y funcionales.*

Prisma Social.

Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector*

Público.

ILPES/CEPAL.

https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.

Barrantes Echeverría, R. (2016). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque*

cualitativo, cuantitativo y mixto. EUNED.

Campos, E. &. (2011). *Proyecto UNAventura Voluntariado.* Heredia, Costa Rica.

Campos, E. &. (2017). *Organización del trabajo en UNAventura Voluntariado.* Heredia, Costa

Rica.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* McGraw-Hill

Interamericana.

David, Fred R. (2013). *Conceptos de la administración estratégica.* Pearson Educación.

Espinoza, S. (2011). *Propuesta de mejora para la gestión del voluntariado en organizaciones de*

la sociedad civil; Caso: CREA. (Tesis de pregrado). Universidad Católica del Perú.

Gaete Quezada, R. (2015). *El Voluntariado Universitario como Ámbito de Aprendizaje Servicio y*

Emprendimiento Social. Un Estudio de Caso. Última Década.

<https://www.redalyc.org/pdf/195/19544220009.pdf>

- López Muñoz, C & Vargas Sáenz, E(2017) *El Voluntariado como puente de transformación social. Un estudio de caso. Valparaíso, Chile; Última Década.*
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12141/IsabelCristina_LopezMunoz_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gil, V. S. (2014). *Propuesta para la gestión del entorno ético de las Universidades.* Universidad Nacional de Colombia.
- González, M. (2018). *Diseño del Programa de Voluntariado para el fortalecimiento de la gestión social de la Fundación Infantil Ronald McDonald.* (Proyecto de graduación, Universidad de Costa Rica).
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/4823/1/42392.pdf>
- Gosparini, P., Russo, L., Sirtori, M., Valmarana, C. (2004). *Manual de monitoreo y evaluación de las ONG de Forum Solint.* Roma: CISP, DNR.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ta edición).
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* (4ta edición).
https://www.academia.edu/31870211/Sampieri_et_al_metodologia_de_la_investigacion_4ta_edicion_sampieri
- López Muñoz, C., & Vargas Sáenz, E. (2017). *El Voluntariado como puente de transformación social.* Universidad EAFIT.
https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/12141/IsabelCristina_LopezMunoz_2017.pdf?sequence=2

Manual del Ciclo de Gestión de Personas Voluntarias en la Administración General del Estado.

(s.f.) PlataformaVoluntariado.org. https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/02/afok_ciclo-age-isbn.pdf

Plataforma de ONG de Acción Social. (2016). *Plan de Voluntariado de la Plataforma de ONG de Acción Social.*

https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1507291785_planvoluntariadopos.pdf

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Av.psicol.* 23(1), 9-10.

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Real Academia Española. (2020). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico.*

<https://dpej.rae.es/lema/voluntariado>

Salazar, C., Olguin, C. & Muñoz, Y. (2015). *Formación Integral de los Estudiantes Universitarios.*

Creación y Validación de un Instrumento.

https://www.researchgate.net/publication/303042076_Formacion_Integral_de_los_Estudiantes_Universitarios_Creacion_y_Validacion_de_un_Instrumento

Sánchez, I. (2015). Análisis de la Participación del Voluntariado en las CCAA de Extremadura.

España. *INFA, revista de psicología.* Volumen 2, pp. 429-437.

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.136>

Secretaría de Educación Pública. (2009). *Planeación Institucional (Metodología).* **Microsoft Word*

- Documento de planeación agosto 2009-2.doc (aliat.edu.mx)

Solano, L. M. (21 de octubre de 2022). Programa de Voluntariado de la Universidad de Costa

Rica, síntesis de una historia de éxitos. *Seminario Universidad.*

<https://semanariouniversidad.com/opinion/programa-de-voluntariado-de-la-universidad->

[de-costa-rica-sintesis-de-una-historia-de-exitos/#:~:text=La%20propuesta%20viene%20directamente%20de,ser%C3%ADa%20el%20Programa%20de%20Voluntariado.](#)

Tecnológico de Costa Rica. (s.f.). *VolunTEC*. <https://www.tec.ac.cr/voluntec>.

UNICATÓLICA. Fundación Universitaria Católica. (2020). Formación Integral: una necesidad para la vida universitaria. *Boletín UNICATÓLICA*. [Formación Integral: una necesidad para la vida universitaria - UNICATÓLICA, Cali \(unicatolica.edu.co\)](#)

Universidad Católica de Córdoba. (s.f.). *¿Qué entendemos por Formación Integral?* https://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/VRMU/Mision_VRMU/formacionintegral.pdf

Universidad Estatal a Distancia. (s.f.). *Oficina de Promoción Estudiantil. Voluntariado*. <https://www.uned.ac.cr/vida-estudiantil/servicios/dependencias/oficina-de-promocion-estudiantil/voluntariado>

Universidad Nacional de Costa Rica. (2020). *Estrategia institucional. Ejes estratégicos*. <https://www.una.ac.cr/index.php/acerca-de/estrategia-institucional/ejes-estrategicos>

Vicente Ballesteros, A. V. (s.f.). *Plataforma del Voluntariado de España*. <https://plataformavoluntariado.org/>

Anexos

Anexo 1: Opinión acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil

Estimada persona:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal conocer su opinión acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con el fin de comprender, desde el punto de vista de las autoridades o personas que han desempeñado este cargo, los puntos fuertes y de mejora en la ejecución de acciones de planificación.

A través de los resultados obtenidos se realizará una propuesta de planificación institucional para el proyecto, por lo cual agradecemos nos pueda colaborar con la siguiente información de la manera más clara posible.

La información brindada será utilizada únicamente con fines investigativos.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Preguntas:

1. Nombre completo.
2. ¿Cuál es su opinión acerca del proyecto?
3. ¿Considera usted que el proyecto UNAventura Voluntariado genera un impacto directo al cumplimiento de los objetivos de las Universidad Nacional? De ser así, ¿cuáles serían esos impactos?

4. ¿Considera que el proyecto UNAventura Voluntariado cumple verdaderamente con los objetivos planteados?
5. ¿Considera importante que el proyecto se mantenga activo en la sede donde pertenece? ¿Por qué?
6. ¿Qué aspectos de planificación institucional cree que deben tomarse en cuenta para mejorar procesos dentro de UNAventura Voluntariado?
7. ¿Considera que la articulación del voluntariado con la formación estudiantil es correctamente gestionada dentro de la Universidad Nacional?
8. ¿Identifica el proyecto los intereses temáticos de las personas estudiantes?
9. ¿Considera que desde el proyecto UNAventura Voluntariado se promueve la identidad institucional?
10. ¿Considera que la organización del trabajo en UNAventura Voluntariado se gestiona adecuadamente? ¿Qué aspectos se deben mejorar?
11. ¿Fortalece el voluntariado la sensibilidad social y ambiental de la comunidad estudiantil respecto a las problemáticas y necesidades actuales?
12. ¿Cree usted que el proyecto UNAventura Voluntariado contribuye en la formación integral del estudiantado de la Universidad Nacional?
13. ¿Fortalece el voluntariado los procesos de formación universitaria como expresión de un aprendizaje de servicio, pero también como un espacio de fortalecimiento de los procesos de emprendimiento social, que a su vez trascienden el contexto universitario y repercuten positivamente en el largo plazo en las organizaciones beneficiadas?
14. ¿Considera que las estrategias que aborda actualmente el proyecto UNAventura Voluntariado contribuyen en el proceso de construcción de habilidades y competencias que les permita formarse como personas capaces y con facilidad de adaptarse a las exigencias que demanda la vida actual?

15. ¿El proyecto UNAventura Voluntariado fomenta el liderazgo en las personas estudiantes que participan de manera activa en él?

16. ¿Considera que el proyecto promueve la responsabilidad, disciplina y compromiso a la comunidad estudiantil? ¿Por qué?

17. ¿Cuáles considera usted que son los impactos que genera una participación en el proyecto a la población estudiantil?

Anexo 2. Procesos de planificación para la formulación de estrategias institucionales para el proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

Estimada persona:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal conocer su opinión acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con el fin de comprender desde el punto de vista de las autoridades o personas que han desempeñado este cargo, los puntos fuertes y de mejora en la ejecución de acciones de planificación.

A través de los resultados obtenidos se realizará una propuesta de planificación institucional para el proyecto, por lo cual agradecemos nos pueda colaborar con la siguiente información de la manera más clara posible.

La información brindada será utilizada únicamente con fines investigativos.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Preguntas:

1. ¿Cuál es el principal objetivo del proyecto? ¿Quiénes son la población meta?
2. ¿Considera que el objetivo del proyecto responde al objetivo general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil?
3. ¿Posee el proyecto objetivos y metas estratégicas?
4. ¿Qué acciones siguen para el cumplimiento de los objetivos y metas?
5. ¿Mide el proyecto los resultados? ¿Bajo qué indicadores realiza esa

evaluación?

6. ¿Cuál ha sido el crecimiento del proyecto? ¿Ha cumplido con las expectativas de la coordinación?

7. ¿Cuenta el proyecto con políticas internas para la elaboración o seguimiento de acciones de planificación?

8. ¿Cuenta el proyecto con un manual de procedimientos?

9. ¿Considera que los procesos de planificación interna son adecuados o deberían redefinirse? Justifique su respuesta.

10. ¿Considera que los procesos de planificación institucional son adecuados o deberían redefinirse? Justifique su respuesta.

11. ¿Cuál es el proceso de planificación que se lleva a cabo para la planeación de jornadas de trabajo voluntario?

12. ¿Cuál considera usted que es la principal área estratégica de la cual depende el éxito del proyecto? ¿Cree que esta área está bien gestionada o que, por el contrario, deben aplicarse estrategias de planificación para su mejora?

13. ¿Se encuentran las organizaciones de UNAventura Voluntariado articuladas con los planes institucionales de la Universidad Nacional?

14. ¿Cuenta el proyecto con acciones de planificación que articulan la gestión a nivel económico, financiero, estratégico y organizativo?

Anexo 3. Análisis de la opinión de las personas estudiantes que conforman el proyecto UNAventura Voluntariado sobre la importancia de este en el desarrollo integral estudiantil.

Estimada persona estudiante:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal conocer su opinión acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con el fin de comprender, desde el punto de vista estudiantil, su importancia en el desarrollo integral de la persona estudiante.

A través de los resultados obtenidos se realizará una propuesta de planificación institucional para el proyecto, por lo cual agradecemos nos pueda colaborar con la siguiente información de la manera más clara posible.

La información brindada será utilizada únicamente con fines investigativos.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Preguntas:

1. ¿Es o fue usted estudiante activo/activa del proyecto UNAventura Voluntariado?
2. ¿Cuántos años lleva siendo parte del proyecto UNAventura Voluntariado?
3. ¿Es usted estudiante voluntario/voluntaria o asistente?
4. ¿Considera que el proyecto genera aportes e impactos positivos en su desarrollo integral?
5. ¿Cuál fue su principal motivación para formar parte del proyecto UNAventura Voluntariado?

6. Estimular la formación académica y personal social del estudiantado universitario, a través de experiencias de colaboración social, creativas, responsables y comprometidas que permitan la reflexión, el conocimiento y la transformación de las diversas necesidades de la sociedad costarricense. Con base en el objetivo general del proyecto mencionado anteriormente: ¿Considera usted que este cumple a cabalidad?
7. ¿Cuáles eran sus expectativas antes de incorporarse en el proyecto UNAventura Voluntariado? ¿Cumplió esto con las expectativas que tenía?
8. ¿Cuáles funciones desempeñó en el proyecto UNAventura Voluntariado? ¿Cuál fue el aporte que le brindó esta experiencia?
9. ¿Qué retos le generó participar activamente del proyecto? ¿Los considera negativos o positivos? ¿Por qué?
10. ¿Cuáles habilidades/destrezas obtuvo tras sus diversas participaciones en el proyecto?
11. ¿Su participación en el proyecto contribuyó en su rendimiento académico? De ser así, ¿en qué aspectos presentó mejoras?
12. ¿Experimentó algún cambio positivo en su bienestar emocional/psicológico durante su participación en el proyecto UNAventura Voluntariado?
13. ¿Cuáles son las razones por las que continúa siendo parte del proyecto UNAventura Voluntariado?
14. ¿Qué sentimientos le genera el poder participar de forma directa en la solución de problemas concretos en comunidades u organizaciones aliadas al proyecto UNAventura Voluntariado?
15. ¿Considera que su participación en el proyecto impactará sus posibilidades de empleabilidad?

16. Según su criterio, ¿cuáles aspectos debe mejorar el proyecto UNAventura Voluntariado?
17. Mencione las debilidades y fortalezas del proyecto UNAventura Voluntariado, según su opinión.
18. ¿Tienes sugerencias para mejorar los procesos dentro de UNAventura Voluntariado?
19. ¿Qué actividad considera importante desarrollar en el proyecto?
20. ¿Qué recomendaciones tendría desde su participación en el proyecto?
21. ¿Qué mejoras considera necesarias para una adecuada gestión de las jornadas de voluntariado estudiantil?

Anexo 4. Posición de las autoridades institucionales de la Universidad Nacional acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil

Estimada persona:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal conocer su opinión acerca de la importancia del proyecto UNAventura Voluntariado de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con el fin de comprender, desde el punto de vista de las autoridades o personas que han desempeñado este cargo, los puntos fuertes y de mejora en la ejecución de acciones de planificación.

A través de los resultados obtenidos se realizará una propuesta de planificación institucional para el proyecto, por lo cual agradecemos nos pueda colaborar con la siguiente información de la manera más clara posible.

La información brindada será utilizada únicamente con fines investigativos.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Preguntas:

1. Nombre completo.
2. Cargo que desempeña en la VVE.
3. ¿Cuál considera que es el objetivo primordial de UNAventura Voluntariado?
4. ¿Cuáles son los valores y principios que desarrollan las personas estudiantes que participan en UNAventura Voluntariado?
5. ¿Brinda el proyecto a las personas estudiantes un acercamiento a la realidad social y ambiental del país?

6. ¿Cuáles considera usted que son los impactos que genera a la población estudiantil una participación activa en el proyecto?
7. ¿En qué otras áreas considera que podría incursionar el proyecto?
8. ¿Cree importante que el proyecto se desarrolle como una actividad permanente para la población estudiantil de la UNA?
9. ¿Cree que el proyecto se ejecuta de la manera correcta para formar a las personas estudiantes de acuerdo con las demandas de la vida actual?
10. ¿Considera que desde el proyecto se promueve la identidad institucional?
11. ¿Qué aspectos de planificación institucional cree que deben tomarse en cuenta para mejorar procesos dentro de UNAventura Voluntariado?
12. ¿Cuánto recurso humano cree idóneo para llevar a cabo una buena gestión dentro del proyecto UNAventura Voluntariado, tomando en cuenta que se deben de desarrollar actividades tanto administrativas como operativas que actualmente están a cargo de un coordinador general?
13. ¿Considera usted que el proyecto UNAventura Voluntariado genera un impacto directo al cumplimiento de los objetivos de la Universidad Nacional? De ser así, ¿cuáles serían los objetivos que se impactan directamente y de qué manera?
14. ¿Se encuentra UNAventura Voluntariado ligado a la planificación institucional de la Universidad Nacional? ¿En qué áreas o aspectos específicos?
15. Si tuviera la oportunidad de cambiar algún aspecto respecto a la planificación que se lleva a cabo en UNAventura Voluntariado, ¿qué aspecto cambiaría y por qué?