

# Perfil PERMA en una muestra de jóvenes voluntarios colombianos

PERMA Profile in a sample of young Colombian volunteers

Perfil PERMA em uma amostra de voluntarios jovens colombianos

*M-Paula Pastrana<sup>1</sup>*  
*Fabio A. Salazar-Piñeros<sup>2</sup>*

Recibido: 25.10.2016 • Arbitrado: 05.11.2016 • Aprobado: 18.11.2016

## Resumen

Las investigaciones en temas positivos se incrementan a diario, ya sea por demanda popular o por un interés en la validación científica de las nuevas propuestas teóricas que van surgiendo. El modelo PERMA (por sus siglas en inglés) propuesto por el padre de la Psicología Positiva, Martin Seligman, en el 2011, proporciona un método sencillo para la identificación de los niveles de bienestar y satisfacción con la vida enmarcados dentro del cumplimiento de cinco componentes, a saber: Emociones Positivas (P, por Positive Emotions, en inglés), Compromiso (E, de Engagement, en inglés), Relaciones Positivas (R, de Relationship, en inglés), Significado (M, de Meaning, en inglés) y Logro (A, de Accomplishment, en inglés), siempre teniendo en cuenta el enfoque psicológico de crecimiento y mejoramiento personal. Una población clave que ha aportado constantemente a la transformación de Colombia han sido los voluntarios y dada su naturaleza, altruista, propia del voluntariado, supone la existencia de una serie de características personales positivas que bien podrían enmarcarse en el perfil PERMA (Kern, 2015).

<sup>1</sup> Estudiante de Psicología, Décimo Semestre, Universidad Surcolombiana, paula.pastrana.c@gmail.com.

<sup>2</sup> Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, Doctorando en Psicología de la Pontificia Universidad Católica Argentina, Investigador Grupo de Investigación en Psicología Positiva, Docente Universidad Surcolombiana, fabiosalazar@usco.edu.co.



Por lo anterior, la finalidad de esta investigación de tipo descriptivo fue identificar el nivel de florecimiento a través del perfil PERMA en un grupo de jóvenes voluntarios colombianos entre las edades de 18 y 30 años de la organización no gubernamental AIESEC de Colombia, y validar este perfil mediante la comparación con un grupo de jóvenes universitarios no voluntarios de la ciudad de Neiva. Los resultados indicaron que el grupo de voluntarios obtuvo mayores puntajes en cuatro de los cinco componentes del PERMA: Emociones Positivas (P), Compromiso (E), Significado (M) y Logro (A) a comparación de los no voluntarios. Entre los dos grupos no se observaron diferencias significativas en el componente de Relaciones Positivas (R).

**Palabras clave:** Voluntariado, Bienestar, Psicología Positiva, Compromiso, Significado, Logro.

### Abstract

Research on positive subjects are increased daily, either by popular demand or interest in the scientific validation of new theoretical proposals that emerge. The PERMA model (for its acronym in English) proposed by the father of positive psychology, Martin Seligman, in 2011, provides a simple method for identifying levels of wellbeing and life satisfaction framed within the fulfillment of five components, namely; Positive emotions (P, by Positive Emotions in English), Commitment (E, Engagement, in English), Positive Relationships (R, Relationship, English), Meaning (M of Meaning in English) and Achievement (A of Accomplishment, in English), taking into account the psychological approach to personal growth and improvement. A key population that has consistently contributed to the transformation of Colombia have been the volunteers and given their nature, the self-altruism of volunteerism implies the existence of a number of positive personal characteristics that could well be framed in the PERMA profile (Kern, 2015). Therefore the purpose of this descriptive research is to identify the level of flourishing through the PERMA profile in a group of Colombian youth volunteers between the ages of 18 and 30 years of the NGO AIESEC in Colombia and to validate this profile by a comparison with a group of a non-volunteer university students from the city of Neiva.

**Key words:** Volunteer work, Wellbeing, Positive Psychology, Commitment, Meaning, Achievement.

## Resumo

As pesquisas com temas positivos aumentam diariamente, seja por demanda popular ou por um interesse na validação científica das novas propostas teóricas que vão surgindo. O modelo PERMA (sigla em inglês) proposto pelo pai da Psicologia Positiva, Martin Seligman, em 2011, proporciona um método simples para a identificação dos níveis de bem-estar e satisfação com a vida, caracterizados dentro do cumprimento de cinco componentes: Emoções Positivas (P, por Positive Emotions, em inglês), Compromisso (E, de Engagement, em inglês), Relações Positivas (R, de Relationship, em inglês), Significado (M, de Meaning, em inglês) e Realização (A, de Accomplishment, em inglês), sempre levando em consideração o enfoque psicológico de crescimento e melhoramento pessoal. Uma população chave que tem proporcionado, constantemente, a transformação de Colômbia, foi a dos voluntários e dada sua natureza, o altruísmo próprio do voluntariado supõe a existência de uma série de características pessoais positivas que bem poderiam ser identificadas no perfil PERMA (Kern, 2015). Como dito anteriormente, a finalidade desta pesquisa de tipo descritiva foi identificar o nível de florescimento através do perfil PERMA em um grupo de jovens voluntários colombianos entre os 18 e 30 anos de idade, da organização não governamental AIESEC na Colômbia e validar este perfil mediante a comparação com um grupo de jovens universitários não voluntários da cidade de Neiva. Os resultados indicaram que o grupo de voluntários obteve maiores pontuações em quatro dos cinco componentes do PERMA: Emoções Positivas (P), Compromisso (E), Significado (M) e Realização (A) em comparação com os não voluntários. Entre os dois grupos não foram observadas diferenças significativas no componente de Relações Positivas (R).

**Palabras chave:** Voluntariado, Bem-estar, Psicologia Positiva, Compromisso, Significado, Realização.



## Introducción

En Colombia, la naturaleza del voluntariado ha estado ligada desde principios del siglo XX a causas religiosas, siendo las primeras organizaciones lideradas por sacerdotes católicos o laicos comprometidos quienes ubicaron sus obras sociales principalmente en la capital del país (DanSocial& Universidad del Rosario, 2010). Para la RAE (DRAE, 2014) “voluntario es toda persona que, entre varias obligadas o por turno o designación a ejecutar algún trabajo o servicio, se presta a hacerlo por propia voluntad, sin esperar que le toque a su vez”. Esto denota que el ser voluntario supone una ausencia de interés material y, por el contrario, se busca el bienestar ajeno por encima del propio.

En la actualidad las organizaciones de acción voluntaria han trascendido el terreno religioso y se rigen mediante La Ley 720 de 2001, que define específicamente las organizaciones de acción voluntaria como “aquellas organizaciones con personería jurídica y sin ánimo de lucro, que tienen como finalidad el desarrollo de planes, programas, proyectos y actividades de voluntariado con la participación de voluntarios” (Ley No. 720, 2001, Art.3). Esta ley promulga, además, que el voluntariado “es el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario. Se refiere al colectivo, a la sumatoria de esfuerzos de los voluntarios. Requiere interacción, dialogo creativo, organización y planeación” (Ley 720, 2001, Art.3).

Como tema de investigación, el voluntariado ha llamado la atención de múltiples investigadores que han conducido desde estudios acerca de los beneficios para la salud (Aspinwall, 2010), hasta indagaciones acerca de qué motiva a las personas a realizar este tipo de labores (López & Snyder, 2009), independientemente del tiempo e inversiones económicas que realicen sin recibir ninguna contribución monetaria a cambio, pasando por los efectos del voluntariado sobre el bienestar del voluntario, según la etapa del ciclo vital (Van Willigen, 2000).

El bienestar, según Seligman (2011), es el tema central de la Psicología Positiva, el cual se alcanza mediante el florecimiento<sup>3</sup>. Por lo tanto, la meta de la Psicología Positiva sería el promover dicho florecimiento. Este se logra en la medida que se cultiven cinco componentes: Emociones Positivas (*Positive Emotions*), Compromiso (*Engagement*), Relaciones Positivas (*Relationship*), Significado (*Meaning*) y Logro (*Accomplishment*). La suma de todos los elementos conforma el modelo PERMA (por sus siglas en inglés) que busca aumentar el nivel de bienestar y se adapta al objetivo de lograr un cambio positivo en la sociedad, ya sea en un ámbito educativo o corporativo (Seligman, 2011). Cada uno de estos componentes cumple con algunas características fundamentales para ser consideradas parte del modelo PERMA, a saber: (1) contribuyen al bienestar; (2)- muchas personas lo buscan por sí mismo y no sólo para obtener cualquiera de los otros elementos, y (3) se definen independientemente de los demás elementos (Seligman, 2011).

Las organizaciones de voluntariado que, de acuerdo a su naturaleza, cultivan el altruismo, la actividad desinteresada, la búsqueda del bien ajeno y, en general, la prosocialidad (Haski-Leventhal, 2009), poseen similitudes a las características mencionadas de los componentes del modelo PERMA. El voluntariado, de acuerdo con la definición adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 2001 contiene tres elementos fundamentales:

La acción debe llevarse a cabo de manera voluntaria, de acuerdo con la propia voluntad libremente expresada de la persona y no como una obligación impuesta por una ley, un contrato o un requisito académico.

La acción no debe llevarse a cabo primordialmente para la obtención de una recompensa económica.

---

<sup>3</sup> Florecimiento, entendido dentro del contexto del libro “Florecer” del Dr. Martin Seligman (2011), como un crecimiento positivo personal que se alcanza mediante los cinco componentes del modelo PERMA.



La acción debe perseguir el bien común y favorecer de forma directa o indirecta a personas ajenas a la familia o el hogar del voluntario o bien, realizarse en favor de una causa, incluso si la persona que actúa como voluntario también resulta beneficiada (UNV, 2011).

Según el *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al, 1998), se valoran seis motivos por los cuales las personas prestan servicio voluntario:

**Valores:** referido al interés humanitario por ayudar a los demás.

**Conocimiento:** buscar aprender sobre el tema en el que se trabaja como voluntario.

**Ajuste Social:** adaptarse a la norma social subjetiva.

**Mejorar el *Currículum Vitae*:** entendido como obtener beneficios para su carrera profesional.

**Defensa del Yo:** mostrando interés en escapar de los sentimientos negativos y protegerse.

**Mejora del Estado de Ánimo:** apostando por el enriquecimiento profesional y disfrute de los sentimientos positivos.

En respuesta a críticas para este modelo se realizó un estudio en España (Fuertes, F.C, Arroba T.P, & Jiménez M.L.V, 2011) con una muestra de 1.515 voluntarios donde adicionalmente a las categorías anteriores se encontraron subcategorías como Valores Religiosos, Búsqueda de Autoconocimiento, Disfrute, Compromiso Organizacional e Interés por la Actividad, entre otras. Estas razones, aunque no conclusivas, puesto que muchos factores pueden ser subjetivos, demuestran que el fenómeno del voluntariado es más complejo de lo que parece y va ligado prioritariamente a motivos sociales.

Los voluntariados, a su vez, se pueden clasificar en 5 tipos, cada uno con sus ventajas y desventajas (Dunkle, 2012):

**Tabla 1.** *Tipos de Voluntariado: ventajas y desventajas*

<b>TIPO DE VOLUNTARIADO</b>	<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<b><i>CORTO PLAZO</i></b>	Experimentar una experiencia internacional y trabajar con población local	Puede ser únicamente por llenar un vacío curricular, no incluye plazos a largo plazo en cuanto a la continuación en labores voluntarias
<b><i>LARGO PLAZO</i></b>	Se trabaja usualmente directamente con poblaciones hacia un cambio significativo en sus entornos	Puede que sus resultados no sean inmediatos y tarden en generar el cambio que buscan
<b><i>AMBIENTALES / DE CONSERVACIÓN</i></b>	Están orientados a resultados	Pueden experimentar tensiones fuertes debido a la destrucción del medio ambiente y políticas económicas
<b><i>PROGRAMAS DE RECLUTAMIENTO</i></b>	Pueden ayudar a encontrar teóricamente la mejor opción entre las habilidades de los voluntarios y oportunidades disponibles	No llevan a cabo los proyectos directamente y no tienen conexiones fuertes con sus metas
<b><i>PROGRAMAS DE EMERGENCIA</i></b>	Los resultados del trabajo duro pueden ser altamente satisfactorios y visibles	Pueden causar estrés u otros efectos negativos a nivel personal en el estado mental de los voluntarios

**Fuente:** Dunkle (2012).

De acuerdo con estas definiciones se puede asumir que una parte vital de su naturaleza es la interacción social que conlleva el ejercicio de voluntariado. Es importante resaltar que estudios enfocados en la felicidad, determinan que un 50% de la misma proviene de un componente genético, un 10% es determinado por circunstancias como el trabajo y la situación económica, y un 40% se atribuye al tipo de relaciones sociales que se sostienen. Es decir, la capacidad de conectarse con el otro y



establecer vínculos con los seres humanos del entorno (Shadyac&Belic, 2011). Para un voluntario, estos vínculos determinan gran parte de su labor y contribuyen directamente con su bienestar. A diferencia de los comportamientos de ayuda espontáneos y ocasionales, el voluntariado no se presenta como un comportamiento reactivo, sino proactivo e implica una relación e interacción prolongadas (cara a cara) con otras personas (Marta & Marzana, 2010). El Compromiso es un aspecto vital a resaltar, pues determina el tiempo en el que una persona permanece en un voluntariado y por qué algunas personas desertan después de haber ingresado al poco tiempo a una organización mientras otras se mantienen por años (Vecina & Chacón, 2013). Pero además del compromiso, también está el sentido del por qué están ahí más allá de sus motivaciones y beneficios externos (Vecina & Chacón, 2013). El voluntariado favorece el desarrollo de la compasión, entendida como el sentirse en un estado de dependencia recíproca, de percibir las mismas situaciones y desigualdades de aquellos a los que ayuda (Marta & Marzana, 2010), lo cual está ligado a la manera cómo perciben sus interacciones sociales.

Dada su naturaleza, el altruismo propio del voluntariado supone la existencia de una serie de características personales positivas que bien podrían enmarcarse en el modelo PERMA (Kern et al., 2015). Según el Reporte de Naciones Unidas del año 2015 sobre el voluntarismo en el mundo, el bienestar y el voluntariado están tan estrechamente ligados que se ha evidenciado que los voluntarios obtienen mejoras en salud, estado de ánimo, felicidad y una disminución en estados de ansiedad y depresión (UNV, 2015), lo que se resume, finalmente, en un mayor nivel de bienestar.

## **Metodología**

### **Participantes**

La investigación se desarrolló con una muestra de 230 voluntarios de la Organización No Gubernamental juvenil AIESEC en Colombia. AIESEC (*Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*, Asociación internacional de estudiantes de



Ciencias Económicas y Comerciales, por sus siglas en Francés) a nivel mundial se encuentra en 124 países y cuenta con más de 70.000 miembros activos; el promedio de edad de los participantes oscila entre los 18 a los 30 años, se ha mantenido mediante trabajo voluntario juvenil. Su cuerpo de liderazgo está compuesto por una junta ejecutiva a nivel local, nacional e internacional que se renueva cada año según políticas internas de membresía.

Dentro de AIESEC se maneja un modelo particular de liderazgo corto en sus juntas ejecutivas lo que causa que el proceso de aprendizaje sea apresurado en comparación de otras organizaciones, pues la duración de los cargos a nivel local, nacional e internacional, constan de sólo 12 meses. Por ende los miembros de AIESEC son particulares y poseen características distintas a otro tipo de voluntarios.

También se aplicó la prueba a 50 estudiantes universitarios del programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana de Neiva quienes actuaron como grupo de comparación. Se equiparaban a la muestra de estudio en género y edad.

La investigación es cuantitativa de tipo descriptivo relacional y se desarrolló dentro de los fundamentos epistemológicos que sustentan la praxis actual de la Psicología Positiva, que a diferencia de hace una década busca enfocarse en el constructo del Bienestar y no en la felicidad. Con base en esto contó con la implementación de instrumentos cuantitativos como encuestas que permitieron el análisis y comprensión de cada una de las variables que permiten construir el perfil PERMA dentro del grupo de voluntarios perteneciente a AIESEC en Colombia. Como criterio de inclusión para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el tiempo que llevaban dentro de la organización, mínimo de 6 meses y el máximo de 84, esto permitió sobreponer sesgos respecto a la duración de cada uno de los miembros dentro de la organización.

### **Instrumento y procedimiento**

La prueba utilizada se denomina PERMA Profiler, consta de 23 ítems que componen los cinco pilares definidos del bienestar(PERMA):



Emoción Positiva (P), Compromiso (E, de Engagement, en inglés), Relaciones (R), Significado (M, de Meaning, en inglés) y logro (A, de Achievement, en inglés); adicionalmente cuenta con tres ítems que evalúan salud (H, de Health en inglés) que ayudan a brindar información útil para el análisis total. Igualmente la prueba contiene un ítem único de Soledad (L, de Loneliness en inglés), uno de Felicidad (Hap, de Happiness) y tres de Emoción Negativa (Negative Emotions en Inglés). Según la información brindada por los creadores de la prueba, para la medición de PERMA únicamente se utilizan los 15 ítems a excepción de la Emoción Negativa, Salud y Soledad. Cada pregunta es medida en una escala de 11 puntos, siendo las opciones a marcar 0 a 10 según lo indicara la prueba. El instrumento fue traducido del cuestionario original en inglés disponible en la página web [www.authentic happiness.sas.upenn.edu](http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu), con autorización expresa de uno de sus autores.

El análisis de consistencia interna de la versión traducida y adaptada para esta investigación arrojó valores Alfa de Cronbach, suficientes para mostrar bondad en la investigación y comparables con diferentes versiones incluyendo la original de Butler y Kern (2015), salvo en la dimensión Compromiso que al tener la menor de las consistencias internas, supone una investigación dedicada y profunda. En la tabla 2 se muestran comparativamente los valores para cada dimensión y general entre la versión actual y la de Butler & Kern (2015).

**Tabla 2.** Comparación entre los valores del Alfa de Cronbach obtenidos de los resultados de los voluntariados y los resultados de la prueba principal

VARIABLES	PRUEBA ORIGINAL (BUTLER & KERN, 2015)	PRUEBA ACTUAL
EMOCIÓN POSITIVA (P)	0.88	0.81
COMPROMISO (E)	0.71	0.69
RELACIONES POSITIVAS (R)	0.82	0.75
SIGNIFICADO (M)	0.90	0.84
LOGRO (A)	0.79	0.72
GENERAL	0.94	0.84
EMOCIONES NEGATIVAS	0.73	0.71
SALUD	0.91	0.80

**Fuente:** Autores

Para obtener más información sociodemográfica de los voluntarios se añadió un espacio para conocer su edad, sexo y tiempo de pertenencia a la organización. Como parte de esta información adicional, se agregaron tres ítems para conocer acerca de las relaciones familiares de los voluntarios (F1, F2 y F3). F1 se refería a si los encuestados tenían familiares que igualmente desempeñaran labores voluntarias (Opción de respuesta: Si – No), si la respuesta era afirmativa, se les solicitaba que mencionaran cuáles familiares eran voluntarios (F2) y finalmente una estimación (en una escala de 0 a 10) sobre el grado de influencia que sus familias han tenido sobre la decisión de unirse a un voluntariado (F3). Se realizaron dos versiones de la misma prueba PERMA, una virtual y otra impresa, ambas totalmente equivalentes. La prueba virtual fue realizada por medio de la plataforma Podio ®, medio de comunicación global de AIESEC. La forma impresa fue auto aplicada en un evento nacional que convocó a un gran número de miembros. De otro lado, a la muestra de los estudiantes se le entregó la prueba impresa y se le indicó el objetivo del estudio. Aunque no se determinó un tiempo límite para el diligenciamiento de la prueba, el rango de tiempo de aplicación fue entre 10 y 15 minutos.

## Resultados

Se obtuvieron los datos de una muestra de 230 jóvenes voluntarios de AIESEC, 135 fueron mujeres y 95 fueron hombres. La media de edad fue de 21,3 ( $\pm$  2,29) años y un tiempo promedio dentro de la organización de 21,3 ( $\pm$  14,25) meses, siendo seis meses el tiempo mínimo y 84 meses el tiempo máximo de pertenencia de los encuestados. El 45,7% reportó tener familiares afiliados a algún tipo de actividad voluntaria, especialmente hermanos y padres. En cuanto a la estimación del grado de influencia familiar sobre su decisión de pertenecer al voluntariado, los participantes revelaron una media de 3,7 ( $\pm$  3,37) en una escala de 0 a 10 indicando una baja influencia en la decisión.

La Tabla 3 muestra un resumen de los resultados tabulados en el cuestionario PERMA aplicado a los voluntarios. La muestra final, de 230 voluntarios, fue analizada principalmente teniendo en cuenta la media de cada uno de los elementos principales de la prueba: Emoción Positiva (P), Compromiso (E), Relaciones (R), Significado (M), Logro (A), Bienestar General (Over-all Wellbeing), Emoción Negativa (N) y Salud Física (H).

**Tabla 3.** Resultados del cuestionario PERMA en los 230 Voluntarios de AIESEC en Colombia

VARIABLES	N	MIN.	MAX.	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
POSITIVE EMOTION	230	3.00	10.00	7.85	1.33
ENGAGEMENT	230	4.66	10.00	7.68	1.17
RELATIONSHIP	230	2.66	10.00	7.38	1.64
MEANING	230	2.33	10.00	8.04	1.49
ACCOMPLISHMENT	230	4.06	10.00	7.68	1.24
OVER-ALL GENERAL WELLBEING	230	1.33	10.00	7.73	1.07
NEGATIVE EMOTION	230	2.00	8.66	5.08	1.61
PHYSICALHEALTH	230	0.00	10.00	7.04	1.82

**Fuente:** Autores

Los resultados generales de la prueba muestran puntuaciones similares entre los factores, siendo la medida Bienestar general (Over-allWellbeing) prueba de ello con una media de 7.73; esta medida es el ponderado de los diferentes factores, , con un elemento único adicional de Felicidad General (Hap).

Esto indica que los voluntarios encuestados puntúan alto en la escala de Bienestar General (Over-allWellbeing) en conjunto, es decir, poseen habilidades que conllevan buenas relaciones sociales, emociones positivas, compromiso, sentido y logro.

Específicamente, los voluntarios alcanzaron un promedio de 7.85 en el factor de Emociones Positivas (P); de acuerdo con lo que indica Seligman (2011) en la teoría del Bienestar, poseen un alto nivel de felicidad y satisfacción con la vida según lo indicado en el cuestionario PERMA.

En la variable de Compromiso (E) se obtuvo un promedio de 7.68; de acuerdo con Seligman esta variable, al igual que las Emociones Positivas (P), es subjetiva y sólo se puede ver su resultado en retrospectiva. Sin embargo, podemos asumir que en la escala de 0-10 es un buen resultado y por ende los voluntarios encuestados poseen un buen nivel de compromiso con sus labores.

En Relaciones Positivas (R) se obtuvo un promedio de 7.38 lo que indica que los voluntarios encuentran apoyo dentro de sus grupos de trabajo y se sienten satisfechos con sus interacciones sociales.

El factor de Significado (M) obtuvo el puntaje más alto entre las medidas básicas, 8.04, reflejando que los voluntarios de AIESEC encuentran un alto nivel de significado en lo que realizan y creen que sus labores valen la pena y están conectados con el propósito del cambio que buscan.

La variable de logro (A) puntuó en un nivel alto también con 7.68, indicando que los voluntarios encuestados se impulsan altamente por querer alcanzar metas.

En relación con las medidas adicionales que evalúan elementos de Emociones Negativas (NEG), Salud (Health) y Soledad (LON), aun-



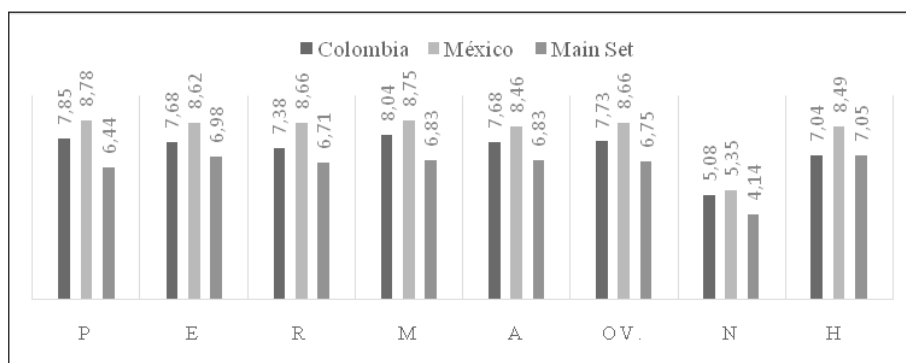
que no se computan con los resultados generales, brindan información agregada para entender el nivel de bienestar general (Seligman, 2011). La escala de emociones negativas (NEG) puntuó un promedio de 5.08 lo que indica que los voluntarios están en un punto medio en cuanto al manejo de sentimientos negativos como el enojo, la ansiedad y tristeza, nivel apenas elevando en comparación con la aplicación original (4.14).

Dentro de estas escalas agregadas el nivel de salud puntuó 7.04 en promedio; los voluntarios se encuentran en general satisfechos con su salud física comparado con otras personas de su misma edad y sexo. Un buen nivel de salud física corrobora los adecuados niveles de bienestar en las personas debido a que estas dos variables son directamente proporcionales. Por último, la variable de Soledad (LON) obtuvo un resultado bajo de 4.63, lo que nos indica que los voluntarios de la organización en general se sienten acompañados en su vida diaria y no presentan problemas para socializar con los demás, lo cual se corrobora con el alto factor de Relaciones Positivas (P).

Los puntajes mostrados por estos jóvenes contrastan con los de otras investigaciones. En comparación con la aplicación original, los puntajes son más altos; sin embargo, no superan los datos obtenidos por una muestra de jóvenes universitarios mexicanos, reportada por los mismos autores (Butler & Kern, 2015), tal como se demuestra en la gráfica 1.

### Grafica 1

Comparación entre los resultados por variable del grupo de voluntarios (Colombia), estudiantes de México (México) y la prueba principal (Main Set)



**Fuente:** Butler & Kern, 2015

En los análisis bivariados, no se halló una correlación significativa entre la edad y las dimensiones PERMA, al igual que con el tiempo de pertenencia al voluntariado. Tampoco hubo diferencias por género en ninguna de las dimensiones.

En cuanto a la estimación de la influencia familiar sobre la pertenencia al voluntariado, se encontraron correlaciones significativas con las dimensiones P (0,13;  $p=0,049$ ), R (0,20;  $p=0,002$ ), M (0,18;  $p=0,007$ ) y General (0,17;  $p=0,008$ ).

Comparación entre Voluntarios y Grupo Control

**Tabla 4.** Resultados comparativos entre los voluntarios de AIESEC en Colombia y el grupo control

VARIABLES	GRUPO	MEDIA (SD)	RANGO PROMEDIO	U MANNWHITNEY	P
<b>P</b>	Aiesec	7.85 (1.33)	147.27	4192.5	.003
	Control	7.15 (1.60)	109.35		
<b>E</b>	Aiesec	7.68 (1.17)	146.99	4258.0	.004
	Control	7.16 (1.22)	110.66		
<b>R</b>	Aiesec	7.38 (1.64)	144.25	4887.5	.096
	Control	7.08 (1.47)	123.25		
<b>M</b>	Aiesec	8.04 (1.49)	149.72	3630.5	.000
	Control	6.95 (1.92)	98.11		
<b>A</b>	Aiesec	7.68 (1.24)	149.21	3746.0	.000
	Control	6.86 (1.55)	100.42		
<b>GENERAL</b>	Aiesec	7.73 (1.07)	132.83	3985.0	.001
	Control	8.32 (1.47)	175.80		
<b>NEG</b>	Aiesec	5.08 (1.61)	138.96	5395.0	.493
	Control	5.32 (1.72)	147.60		
<b>HEALTH</b>	Aiesec	7.06 (1.82)	142.42	5309.0	.395
	Control	6.80 (1.76)	131.68		
<b>LON</b>	Aiesec	4.63 (2.67)	141.22	5584.0	.747
	Control	4.52 (2.24)	137.18		

**Fuente:** Autores

Como una manera de validar el perfil de los voluntarios, se comparó con un grupo de estudiantes universitarios no voluntarios. La tabla 4 muestra algunas diferencias estadísticas en las dimensiones P, E, M y A, a favor de los voluntarios, mientras que en el ponderado general fue-



ron los universitarios los que puntuaron más alto. En las escalas adicionales de Emociones Negativas, Salud y Soledad no hubo diferencias.

## Discusión

Los resultados observados dentro del estudio con los voluntarios de AIESEC y el grupo control de estudiantes universitarios arrojaron datos relevantes acerca de las dinámicas específicas de la organización y su comportamiento frente al modelo de Bienestar PERMA.

En primer lugar, fueron analizados los resultados sociodemográficos de tiempo de permanencia e influencia familiar de los voluntarios en comparación con el grupo control. En cuanto al tiempo de permanencia, no se observan correlaciones entre este factor y los resultados en la prueba de PERMAProfiler. Este hallazgo se corrobora con otros estudios realizados con voluntarios que indican que el tiempo invertido dentro de una organización no tiene relación con el bienestar de los voluntarios jóvenes (Van Willigen, 2000). Factores motivacionales como el Compromiso y Significado, medidos en este caso mediante el PERMAProfiler, son más relevantes al estudiar la dinámica de los voluntarios, ya que existe una diferencia entre las motivaciones de voluntarios jóvenes, y las de los adultos y adultos mayores. En los voluntarios jóvenes existe una tendencia mayor a realizar labores voluntarias como una extensión de sus otros roles (Van Willigen, 2000), por lo que los resultados de estudios con voluntarios serán diferentes de acuerdo al tipo de voluntariado que realicen y la edad de los participantes.

Por otro lado, las preguntas relativas a la influencia familiar tampoco mostraron una relación significativa con el Bienestar de los voluntarios de esta organización a pesar de que la familia marca usualmente los ejemplos a seguir tanto en jóvenes como en niños (González, Sepúlveda & Vega, 2004).

Los resultados permiten, al menos, dos consideraciones que invitan a la reflexión acerca del modelo PERMA. Por un lado, no se encontraron diferencias significativas en la dimensión Relaciones Positivas



(R) entre los jóvenes voluntarios y el grupo control, contrario a un estudio similar realizado en Bogotá-Colombia sobre las Diferencias en Actitudes y Estrategias Cognitivas sociales en jóvenes vinculados y no vinculados a programas de Voluntariado (Forero & Ardila, 2011); los voluntarios del estudio en mención, que provenían de varios contextos y edades, obtuvieron resultados que evidenciaron mejores competencias sociales desarrolladas que los no voluntarios, indicando que obtenían mayores capacidades de interacciones sociales debido a la naturaleza de su trabajo voluntario. En el estudio actual, tanto los voluntarios de AIESEC, como el grupo control, fueron todos jóvenes estudiantes universitarios. Esto permite realizar la hipótesis de que el pertenecer a este voluntariado en específico no aumenta la capacidad de los voluntarios de relacionarse y, por ende, se puede asumir que un estudiante universitario, por estar en un contexto diverso, ya desarrolla esa capacidad independientemente si está en un voluntariado o no. En otras palabras, es la condición de ser estudiante universitario y no la de ser voluntario la que afecta sobre la dimensión de Relaciones Positivas.

Por otro lado, el hecho de ser voluntario se encuentra asociado a mayores puntajes en las dimensiones de Emociones Positivas (P), Compromiso (E), Significado (M) y Logro (A) a diferencia del grupo control de estudiantes universitarios no voluntarios. Esto indica que el pertenecer a un voluntariado podría tener una influencia positiva en el desarrollo personal de los jóvenes y, por ende, propiciar un aumento en su nivel de Bienestar.

La naturaleza de AIESEC se enfoca en un voluntariado más empresarial que social con una de las principales propuestas de valor agregado relacionadas con la expansión del currículo de sus miembros. En este sentido, AIESEC se diferencia de otras organizaciones voluntarias por el contacto más limitado que se tiene con el grupo social beneficiario. Específicamente, los voluntarios de la organización de AIESEC en Colombia entrarían dentro del tipo 4 de voluntariados (del modelo ya mencionado), que se encargan de promover y crear proyectos pero no de la ejecución directa con la población local.

Puede ser esta la razón por la que Significado (M) es la dimensión con el puntaje más alto en comparación con Compromiso (E), puesto que el propósito de los miembros de este voluntariado en particular está íntimamente ligado a sus labores. Dicho de otro modo, la planeación de los proyectos supone un mayor nivel de Significado (M) mientras que la Ejecución de los mismos supone un mayor nivel de Compromiso (E).

Analizando todo en conjunto, el modelo de PERMA comprueba ser muy completo a la hora de buscar correlaciones y diferentes causas para estudiar un fenómeno en una población determinada, debido a la naturaleza compleja de los seres humanos (Kern, 2015) y, en este caso, de los voluntarios. La teoría del Bienestar de Seligman (2011) nos brinda un amplio análisis de comparación respecto a sus diferentes componentes, brindando cada uno información relevante para el bienestar global de los participantes.

Finalmente, este estudio puede ser un punto de partida para la aplicación de nuevos modelos Positivos y la ampliación de la teoría acerca de la naturaleza de los voluntarios en el territorio Colombiano ya que, como se mencionó anteriormente, los diferentes tipos de voluntariados y las edades de los voluntarios influyen en gran medida en sus motivaciones y bienestar. Para entender mejor estas dinámicas complejas de voluntariado se sugiere tener varios grupos de comparación con participantes de varias organizaciones y edades diferentes para poder realizar mejores análisis.

## Recomendaciones

Se recomienda, para un mayor análisis en el estudio, abordar tipos diferentes de voluntariados, ya que se comprueba que el tipo de voluntariado afecta los resultados según el enfoque que tenga la organización para la cual se desempeñan.

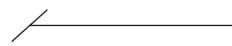


## Referencias

- Aspinwall, L. G., & Tedeschi, R. G. (2010). The value of positive psychology for health psychology: Progress and pitfalls in examining the relation of positive phenomena to health. *Annals of behavioral medicine*, 39(1), 4-15. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20091429>.
- Butler, J., Kern, M. L. (2015). *The PERMA--Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing*. Recuperado de: <http://www.peggykern.org/questionnaires.html>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9654757>.
- DanSocial & Universidad Del Rosario (Eds). (2010). *Impacto del Voluntariado en Colombia: Recorrido Histórico y medición de su incidencia en el Producto Interno Bruto del país*. Bogotá: Universidad Del Rosario.
- Dunkle, A. (2012) *Five Types of Volunteer Programs and How to Find the Right One, a través de Go Overseas*. Recuperado de: <http://www.gooverseas.com/five-types-volunteer-programs-and-how-find-right>
- Fuertes, F. C., Arroba, T. P., & Jiménez, M. L. V. (2011). Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. *Documentación social*, (160), 138-140. Recuperado de: <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/4140/06-%20MOTIVACIONES%20DEL%20VOLUNTARIADO.%20FACTORES%20PARA%20LA%20PERMANENCIA%20Y%20VINCULACION%20DEL%20VOLUNTARIADO.pdf>.
- González, L., Sepúlveda, A., Vega, C. (2004). Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso Voluntario. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 13(2). 21-42. Recuperado de: <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17652/18416>.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal*

*for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299. doi: 10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x

- Kern, M.L., Waters L.E, Adler, A., White, M.A. (2015) A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262-271. Recuperado de: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2014.936962>.
- Ley N° 720. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Bogotá D.C., Colombia, 24 de diciembre de 2001. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4446#>.
- Marta, E., Marzana, D. (2010). El Voluntariado: Contexto de Aprendizaje de Ciudadanía y Derechos. *Revista Digital Universitaria*. 11(7), 6. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num7/art66/art66.pdf>.
- Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) (2011). *Quinto Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo: valores universales para alcanzar el bienestar mundial*. Recuperado de: [http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011\\_%5BSpa%5D\\_full.pdf](http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011_%5BSpa%5D_full.pdf)
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23ª ed). Madrid, España: Autor. Recuperado de: [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n)
- Shadyac, T. (Productor) y Belic, R. (Director). (2011). Happy [Documental]. EU.: WadiRumProductions.
- Seligman, M. E. P. (2011), *FLORECER, La nueva Psicología Positiva y la búsqueda del bienestar*, NY. Estados Unidos: Free Press.
- UNV, United Nations Volunteerism (2015). *State of the World's Volunteerism Report 2015*. Recuperado de: <http://www.volunteeractioncounts.org/SWVR2015-frame/21337%20-%20SWVR%20report%20-%20ENGLISH%20-%20web%201.pdf>.
- Vecina, M., Chacón, F (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological



well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de Psicología*, 29(1), 225-226. Recuperado de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/161861>.

Van Willigen, M. (2000). Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55(5), S308-S318. doi: 10.1093/geronb/55.5.S308