



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**MOTIVACIONES PARA REALIZAR VOLUNTARIADO EN JÓVENES
UNIVERSITARIOS**

Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología
Clínica que presenta el Bachiller:

GIANMARCO POMA LINARES

ASESORA: ALICIA QUINTANA SÁNCHEZ

LIMA – PERÚ

2016



Agradecimientos

A mi madre, por enseñarme lo valiosa que es una familia y que siempre se puede luchar por ella, por todo el cariño que me has brindado desde siempre y el apoyo en los momentos más difíciles.

A mi padre, por ser un ejemplo de resiliencia y superación, por enseñarme que en esta vida se puede salir adelante sin importar los obstáculos presentes. Por todo tu esfuerzo con nosotros, tu alegría y cariño.

A mi hermano, por ser siempre estar dispuesto a escucharme y ayudarme, por enseñarme cómo sobrevivir a este mundo y a confiar en que puedo ser quien quiera ser si me lo propongo.

A Yoselyn, quien me brindó su apoyo incondicional, cariño y muchas fuerzas diariamente, quien supo comprender y respetar el esfuerzo en este trabajo. Quien siempre me motiva a seguir adelante y por hacerme sentir feliz de ser quien soy.

A mis amigos, quienes comparten conmigo mi pasión por la carrera y la vida. Por los buenos tiempos y por lo que vendrá. Gracias por ser quienes son y por significar tanto para mí.

A Alicia, por ser “suficientemente buena”. Sin su exigencia, experiencia y observaciones brindadas no hubiera podido comprender lo divertida y valiosa que es una investigación. Pero, sobre todo, quisiera agradecer su paciencia conmigo y la confianza que tuvo en mi proceso.

A las personas que tuve la oportunidad de entrevistar, sus experiencias han sido sumamente valiosas no solo para esta investigación sino también para extender mi perspectiva de la vida. Este trabajo es el fruto de mi admiración hacia su pasión y dedicación por lo que hacen tanto para ustedes como para nuestro país.



RESUMEN

El propósito del presente estudio fue explorar y describir las motivaciones para realizar voluntariado en 12 hombres jóvenes universitarios entre los 20 y 23 años. Ellos participaron en programas de voluntariado durante un mínimo de 6 meses. Esta investigación se desarrolló con una metodología cualitativa, realizándose entrevistas semiestructuradas. Los resultados se organizaron en tres áreas: significados y valoraciones del voluntariado, motivaciones para realizar voluntariado y efectos del voluntariado. Se identificaron tres motivaciones principales: ayudar al otro, establecer relaciones sociales y obtener conocimientos y beneficios instrumentales. A partir de los testimonios se corrobora que en la mayoría de voluntarios las motivaciones coexisten o son múltiples. Al inicio la ayuda al otro, que constituye a una motivación heterocentrada, fue la más reportada y consistente. Posteriormente cobra fuerza la motivación por obtener conocimientos y beneficios instrumentales que corresponde a una motivación autocentrada. Sin embargo, en el proceso la motivación heterocentrada no desaparece, sino que se suman las autocentradas. Cuando las motivaciones son correspondidas en la experiencia de voluntariado, los entrevistados refieren experimentar satisfacción y felicidad al ayudar al otro, al percibir que tienen un grupo de amigos con los que comparten intereses y lazos afectivos, así como al identificar que han desarrollado competencias y habilidades. En ese sentido, se puede señalar que estos efectos positivos contribuyen al bienestar de los voluntarios, y que éste puede constituirse en una nueva motivación orientada a volver a vivir la satisfacción y felicidad antes experimentada favoreciendo el mantenimiento en el voluntariado o involucrarse en nuevos programas.

Palabras clave: voluntariado, motivación, bienestar, jóvenes universitarios.

ABSTRACT

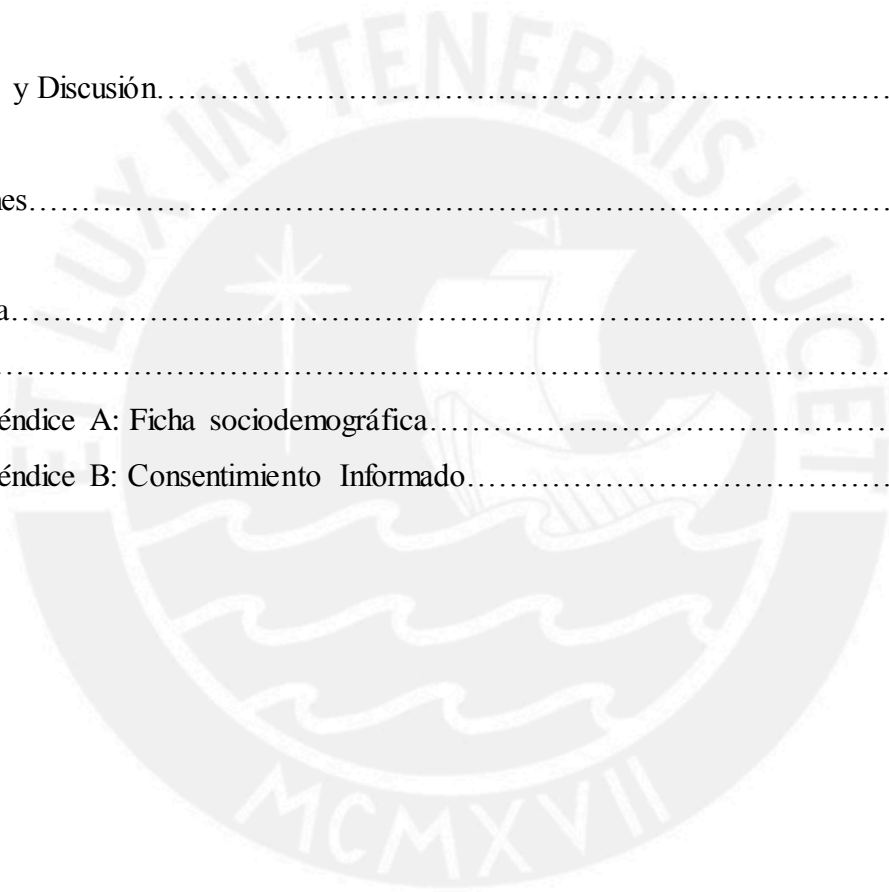
The purpose of the current study was to explore and describe the motivations to do volunteer work in 12 young male college students. The participants aged between 20 and 23 years. They participated in volunteer programs in a sustained manner throughout a six-month period at the least. For this research, qualitative methodology was used; it was elaborated using semi-structured interviews. The results have been organized on three main areas: meanings and valuation of volunteer work, motivations to do volunteer work and effects derived of it. Three main motivations were identified: helping the other one, establishing social relations, and obtaining knowledge and instrumental benefits. The testimonies corroborate that, for the majority of the volunteers, the motivations coexist or are multiple. At the beginning, helping the other, which constitutes an other-focused motivation, was the most commonly reported and consistent motivation. Later, the motivation to gain knowledge and instrumental benefits, which is a self-focused motivation, gains strength. Nevertheless, during the process, the other-focused motivation doesn't disappear, the self-focused ones are added. When the motivations match in the volunteer experience, the participants referred they experience satisfaction and happiness when they help another person, when they sense they have a group of friends with whom they share interests and affective ties, and when they identify that they have developed competences and skills. In that sense, it can be signaled that these positive effects contribute to the well-being of the volunteers, and that this can build into a new motivation oriented to live the satisfaction and happiness previously experienced in order to favor the continuation in the volunteer work or the involvement in new programs.

Key words: volunteer work, motivation, well-being, young college students



Tabla de Contenidos

Introducción.....	1
Método.....	11
Participantes.....	11
Técnicas de Recolección de la Información.....	13
Procedimiento.....	13
Análisis de la Información.....	14
Resultados y Discusión.....	17
Conclusiones.....	39
Bibliografía.....	43
Apéndices.....	49
Apéndice A: Ficha sociodemográfica.....	49
Apéndice B: Consentimiento Informado.....	51





El voluntariado es una actividad que permite enfrentar o generar soluciones para diversos problemas que afectan a la población a nivel mundial. Los voluntariados pueden contribuir a reducir la pobreza, proteger y fomentar la conservación del medio ambiente y brindar apoyo en zonas donde han ocurrido desastres naturales (terremotos e inundaciones) o conflictos humanos (guerras civiles o internacionales) (Bernal, 2001; Thompson y Toro, 1999). Esta actividad puede cobrar mayor importancia en un contexto como el de América Latina, marcado por problemas sociales que generan pobreza, desestabilizan la gobernabilidad, disminuyen la confianza que existe en la población, originan generaciones de jóvenes desalentados y muestran una desigualdad social muy marcada en la región (Kliksberg, 2007). En este escenario, el voluntariado es una manera eficiente de involucrarse en actividades que contribuyen al desarrollo de cada país (Voluntarios de las Naciones Unidas, 2014).

Las actividades en las que está implicado el voluntariado se podrían agrupar en tres categorías: la ayuda brindada a un tercero, la ayuda mutua y la participación ciudadana. La primera comprendería actividades como la construcción de casas, cuidado de pacientes crónicos y labores educativas o de información preventiva. La ayuda mutua corresponde a actividades como el ser un miembro activo de un grupo de apoyo en casos de enfermedades crónicas, sindicatos y asociaciones empresariales o gubernamentales. Por último, la participación ciudadana implicaría actividades como la participación en campañas locales con el objeto de promover o impedir un cambio a través de la incidencia ante las autoridades (Voluntarios de las Naciones Unidas, 2011).

El voluntariado influye positivamente en los voluntarios y la sociedad mejorando su vínculo, confianza, solidaridad y reciprocidad con la comunidad mediante apropiadas maneras de participar (Voluntarios de las Naciones Unidas, 2014). Al contrario de lo que se suele pensar, los destinatarios del voluntariado no son los únicos beneficiados, sino también los propios voluntarios. Al respecto, estudios como los de Meier y Stutzer (2008) demuestran que existe bienestar psicológico en las personas que realizan voluntariado. Clary et al. (1998) ya mencionaban que este efecto positivo se debería a que los voluntarios tienen diferentes motivaciones y que al ser éstas correspondidas se genera satisfacción. De este modo, la motivación parece ser clave para comprender los procesos que llevan a que las personas realicen acciones de voluntariado.

El voluntariado en América Latina suele estar dirigido a zonas donde el Estado no logra intervenir, dejando a poblaciones sin que puedan satisfacer demandas como la

salud, educación o actividades de desarrollo comunal y vecinal (Portocarrero, 2008). Complementariamente, una gran cantidad de labores de voluntariado están destinadas a la niñez y juventud, así como a poblaciones vulnerables y de difícil acceso (Sanborn, 2008). En el Perú en el año 2004, se ofició la Ley General del Voluntariado y, en el año 2008, se creó la Mesa de Concertación del Voluntariado (Gastelumendi y Oré, 2013). Ambos hechos permitieron una mayor comprensión de cada uno de los actores que participan en esta labor. Además, el programa Voluntarios de las Naciones Unidas (2011) indicó que esta actividad comprende aproximadamente el 1% del PBI de nuestro país, destacando su relevancia económica.

Portocarrero (2008) señala que la encuesta sobre el voluntariado en el Perú realizada a nivel nacional con participantes de diversas edades y llevada a cabo en el año 2001, evidenció que cerca del 34% de los encuestados habría realizado diversas labores voluntarias. Los resultados de dicha encuesta muestran que se supera en más de diez puntos los porcentajes de voluntarios en países como Argentina, Uruguay o Brasil. De otro lado, las organizaciones que realizaron voluntariado estuvieron vinculadas a las siguientes agrupaciones o instituciones: el barrio, la localidad o comunidad (52%), Iglesia (34%), ONGs (13%), Municipio (10%), Gobierno (8%), universidades (8%) y otros (3%). Las actividades de mayor importancia estuvieron ligadas a áreas como la religión, desarrollo y vivienda, servicios sociales, educación, deportes y salud. Esta encuesta también recogió datos sobre el perfil del voluntario peruano, encontrando que cada voluntario realiza en promedio 195 horas de trabajo anuales y el 42% participa por más de un año, reflejando un patrón estable de contribución. Un 27% de los voluntarios encuestados pertenecieron a dos o más organizaciones que desarrollaban programas de voluntariado. Además, Portocarrero, Millán y Loveday (2004) indicaron que en dicha encuesta se encontró que los grupos etarios que más se dedicaron a realizar voluntariado fueron los comprendidos entre 25 -39 años (38.4%) y entre 19 -25 años (22.6%), reflejando que es una actividad que capta el interés de los jóvenes. Asimismo, destacaron que el porcentaje de hombres que realizaron voluntariado fue de 51.1%, mientras que las mujeres que realizaban voluntariado correspondían a un 48.9%. Este último dato indicaría que en el desarrollo de la labor de voluntariado no existen diferencias por sexo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en el caso de los programas de voluntariado organizados o impulsados a través de las universidades, el

número de mujeres que participan en los mismos es mayor que el de los varones.¹ Esta diferencia puede derivarse del hecho que en la encuesta reseñada el rango de edad de los encuestados era de 18 a 70 años y si bien en el promedio no hay diferencia por sexo, sí la hay según el grupo étnico.

El voluntariado es definido como una actividad que cumple con los siguientes criterios: no es obligatoria, no es remunerada y busca el beneficio de otro (Dekker y Halman, 2003). Al respecto, el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011) puntualiza que, si bien el trabajo voluntario no es obligatorio, este puede ser influenciado por la presión de grupo, los valores personales u obligaciones sociales; sin embargo, la decisión siempre debe de ser propia. Además, con relación a la remuneración económica, señala que esta nunca debería de ser un incentivo para realizar el voluntariado, pero sí se admite que se cubran gastos como el transporte y manutención, siempre y cuando se encuentren bien justificados. Finalmente, en cuanto al beneficio del otro, se debe destacar que el bien común puede ser subjetivo, pues lo que representa lo mejor para un grupo puede no ser beneficioso para otro, lo que se espera es que las intervenciones voluntarias no fomenten violencia o perjudiquen a una sociedad.

Existe el voluntariado formal, el cual es realizado por organizaciones sociales (Dekker y Halman, 2003; Lee y Brudney, 2012; Portocarrero et al. 2004). Asimismo, existe el voluntariado informal, el cual prescinde de la dirección de un programa de voluntariado y cuyo objetivo es asistir a cualquier grupo de personas que no sean familiares directos del voluntario, por ejemplo, amigos o vecinos. Este último congrega un mayor número de personas voluntarias y es una población más susceptible a ser reclutada para ser voluntarios formales (Lee y Brudney, 2012).

El voluntariado es considerado como una actividad que muestra aspectos altruistas y prosociales de la conducta humana, dado que se emplea tiempo y recursos propios para el bienestar de personas desconocidas (Wilson, 2000). Respecto a esto último, se hace necesario precisar las diferencias entre el altruismo, la conducta altruista y la conducta prosocial. Batson (2011) considera que el altruismo implica un aspecto de la personalidad que busca afiliación y logro, mientras que la conducta altruista implica una situación en la que te impulsa una fuerza psicológica, la cual te permite trazar y alcanzar una meta específica. La conducta altruista es una conducta voluntaria que tiene

¹ Comunicación Personal de funcionarios de la Dirección Académica de Responsabilidad Social de la PUCP.

el propósito de beneficiar a “otro” y es intrínsecamente motivada por sentirse concernido, por simpatía, por valores o el reconocimiento del “sí mismo” (self). Si bien el reconocimiento del “sí mismo” es un beneficio personal, será parte de una conducta altruista siempre que esta sea intrínsecamente motivada y orientada hacia “otro” (Eisenberg y Mussen, 1989). Por último, una conducta prosocial es definida como cualquier acto voluntario que beneficie a otro y sea valorado positivamente por la sociedad. Específicamente, cualquier acto que tenga consecuencias sociales positivas y que contribuya al bienestar físico y psicológico de otra persona (Hogg, Vaughan y Haro, 2010). Además, la conducta prosocial es indiferente de las motivaciones que tenga el sujeto para realizarlas, así impliquen algún interés personal en quien ejecute esta acción (Eisenberg y Mussen, 1989). De lo anterior, Valenzuela (2005) desprende que a nivel teórico las conductas altruistas siempre son prosociales pero que las conductas prosociales solo son altruistas cuando hay un interés genuino en ayudar al otro.

Otros factores que están ligados al voluntariado son: la personalidad, la religión y el sexo de los participantes. En cuanto a la personalidad, las personas que obtuvieron mejor puntaje en las dimensiones extraversión y complacencia tenían mayor apertura a realizar voluntariados (Bekkers, 2010; Omoto, Snyder y Hackett, 2010). Con respecto a la religión, diversas fuentes indican que la pertenencia a una comunidad religiosa incrementa la tendencia a realizar voluntariados (Mecken y Fitz, 2013; Putnam y Campbell, 2010). Además, el programa Voluntarios de las Naciones Unidas (2011) indica que el rol de las religiones en el voluntariado destaca por fomentar valores como la justicia, humanidad y solidaridad, los cuales se ven reflejados en el trabajo comunitario que realizan, especialmente en América Latina. En el Perú, Valenzuela (2005) plantea una reflexión sobre cómo la caridad cristiana puede influenciar a la conducta de voluntariado. Esta cuestión también puede estar afectando a los voluntarios del Perú, puesto que la Iglesia fomenta un tercio de las actividades voluntarias en el país (Portocarrero, 2008). Por último, Kroll (2011) indicó que el sexo puede ser determinante, puesto que las mujeres participarían más que los hombres en labores cívicas. Sin embargo, esto último pareciera no necesariamente darse en países como el Perú, dado que, como ya se ha mencionado, algunas fuentes indican que no se encontraron diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres (Portocarrero et al., 2004).

Por otro lado, varios estudios identifican que el bienestar está fuertemente ligado al voluntariado. En estos estudios, el bienestar ha sido concebido desde dos

perspectivas: la hedónica, que se enfoca en el bienestar subjetivo, y la eudamónica, que se enfoca en el bienestar psicológico. La perspectiva hedónica es definida como una evaluación cognitiva y emocional de la vida y que incluye la medición de factores como la satisfacción con la vida, felicidad y emociones positivas y negativas (Diener, Oishi y Lucas, 2009), mientras que la perspectiva eudamónica se centra en el desarrollo y realización personal a través de una meta (Ryff y Singer, 2008). Sin embargo, en estudios desarrollados por Diener et al. (2010) se integraron elementos de la perspectiva eudamónica de Ryff y Singer (2008) en la medición de bienestar subjetivo. Como resultado de esta integración, se agregó el concepto de “florecimiento” en relación al bienestar. Este nuevo concepto mide la valoración que hacen las personas acerca de sus relaciones sociales, propósito y sentido de vida, auto-eficacia y auto-respeto. Estas valoraciones tienen una base más humanista, la cual permite una mayor integración con la teoría actual.

El análisis de la relación entre el voluntariado y el bienestar indica que el primero influye en el segundo y, de la misma manera, las personas felices tienden a realizar más voluntariados: es decir, hay una relación recíproca (Binder y Freytag, 2013; Meier y Stutzer, 2008; Thoits y Hewitt, 2001). Dentro de esta dinámica, Van Willigen (2000) encontró que los adultos mayores que realizan voluntariado tenían niveles más altos de bienestar que los otros grupos etarios, puesto que sienten que siguen contribuyendo a la sociedad después de haberse jubilado. En el ámbito nacional, Valenzuela (2005) demuestra que hay relación entre la escala de bienestar subjetivo y la conducta de voluntariado en jóvenes universitarios.

Omoto, Snyder y Hackett (2010) proponen el Modelo del Proceso de Voluntariado, en el cual describen y analizan los factores psicológicos y comportamentales presentes en diferentes estadios de un voluntariado y que generan un mejor rendimiento, satisfacción, enriquecimiento de experiencias y permanencia. El primer estadio de este modelo es el de “antecedentes”: en este, las características personales, tendencias motivacionales y eventos personales juegan un rol primordial. El segundo estadio, llamado “experiencias”, se centra en las diferentes relaciones sociales que establecen los voluntarios. Por último, el tercer estadio se llama “consecuencias” y explora el impacto del trabajo voluntario en las actitudes, conocimiento y comportamiento de los integrantes de la red social conformada por los voluntarios, destinatarios y organizadores. Complementariamente, Plagnol y Huppert (2010) indicaron que la asociación entre el bienestar y el voluntariado no proviene

necesariamente de la consecuencia de realizar el voluntariado sino de la intención inicial que lleva a la persona a formar parte de esta actividad.

En base a esos estudios, se encuentra que hay un concepto clave para entender la relación entre el bienestar y el voluntariado: la motivación del voluntario. Ryan y Deci (2000) definen la motivación como una tendencia a ser “movido”, si uno se encuentra sin energías para actuar, entonces se le considera desmotivado, mientras que si uno está con el deseo de realizar algo se le puede considerar motivado. Los mismos autores realizan un amplio estudio de la motivación a través de la Teoría de la Autodeterminación de la Conducta, la cual comprende sub-teorías, entre las cuales se consideraron relevantes para esta investigación tres: la teoría de la integración orgánica, la teoría de las orientaciones de causalidad y la teoría de las necesidades básicas.

Según Moreno y Martínez (2006), en la teoría de la integración orgánica la motivación se muestra bajo un continuo que abarca los diferentes grados de la autodeterminación de la conducta, encontrándose tres tipos de motivación que van variando desde la menos autónoma hasta la más autónoma: desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. La motivación extrínseca es aquella influenciada por recompensas o agentes externos y tiene cuatro formas de regulación hacia la autonomía: la regulación externa, en la cual la conducta se realiza para obtener una recompensa o evitar un castigo; la regulación introyectada, en la cual la conducta se orienta a obtener una aprobación o evitar situaciones de ansiedad; la regulación identificada, en la cual la conducta realizada se valora porque la persona la identifica como importante aun así esta no sea del agrado de quien la ejecuta y; por último, la regulación integrada, en la cual la conducta entra en congruencia con los valores y necesidades de la persona, siendo esta última la regulación más autónoma. Por otro lado, la motivación intrínseca es definida como aquella que está relacionada con las necesidades de explorar el entorno, curiosidad y placer en la misma actividad, sin la necesidad de una gratificación externa directa.

Además, estos autores también mencionan que en la teoría de las orientaciones de causalidad, se encuentran dos tipos de orientaciones: control y autonomía. En la primera las conductas se realizan por sentir control del entorno o dentro de ellos mismos y, en consecuencia, realizan la acción porque creen que deben hacerla. En la orientación de autonomía, las conductas se realizan basándose en las metas personales e intereses de las personas, lo cual implica un alto grado de capacidad de elección, iniciación y regulación de la conducta. Por último, respecto a la teoría de las necesidades básicas,

Ryan y Deci (2000) especifican que son tres: la competencia, la autonomía y el relacionarse con los demás. Estas buscan satisfacerse para el crecimiento personal, la integración, mejorar la calidad de relaciones y el bienestar personal.

Ryan y Deci (2000) también destacan la relación entre la motivación con factores asociados al bienestar, así mencionan que las personas que se sienten intrínsecamente motivadas y comprometidas en cumplir sus metas personales han demostrado mayor nivel de autoestima, autorrealización y bajos niveles de depresión y ansiedad y, por tanto, un mejor estado de bienestar. Diversos estudios demuestran que la motivación intrínseca juega un papel clave en los beneficios conseguidos al realizar voluntariado. Meier y Stutzer (2008) encontraron que las personas que le otorgan mayor importancia a sus objetivos por una motivación extrínseca se benefician menos que los de motivación intrínseca al hacer voluntariado. Vecina y Chacón (2013) reafirman la idea, pues solo encontraron bienestar en aquellos que realizaban actividades pro-sociales placenteras intrínsecas, a diferencia de las extrínsecas. En el Perú, un estudio con un grupo de bomberos voluntarios y trabajadores remunerados encontró que había relación entre una motivación intrínseca y el bienestar en los bomberos voluntarios (Gastañaduy, 2013).

Entre las posibles explicaciones de estos resultados, Meier y Stutzer (2008) indican que la motivación extrínseca no tiene influencia porque el voluntariado no otorga un bien instrumental. Esto último estaría relacionado con los testimonios recogidos por Valencia y Velandia (2013), las cuales encuentran que los voluntarios afirman que su verdadera motivación en ningún momento la constituyen los premios o los logros que puedan alcanzar, ni el poder que puedan ejercer, sino el de sentirse bien con uno mismo al prestar toda su ayuda a una causa específica. Sin embargo, Gagné (2014) comenta que una motivación extrínseca de regulación identificada puede ser suficiente para poder iniciar un compromiso con un voluntariado, puesto que la persona puede haber internalizado valores positivos para el progreso de la sociedad.

Haivas, Hofmans y Pepermans (2012) hicieron una revisión de la teoría de la Autodeterminación de la Conducta y resaltan que las necesidades de competencia, autonomía y relacionarse con otros suelen fomentar motivaciones autónomas, las cuales deben ser correspondidas con un contexto de orientación autónoma, porque de no hacerlo correrían el peligro de no ser satisfechas.

En base a lo anterior, estudios indican que la permanencia en el voluntariado y el esfuerzo realizado en este son generados por satisfacer una motivación autónoma (Bang

y Ross, 2009; Bidee et al., 2013; Gagné, 2003; Vecina y Chacón, 2005). De otro lado, Clary et al. (1998) proponen que la participación continua en el voluntariado depende de la posición en la que se encuentra el voluntario: si desempeña un rol que se corresponde con las propias motivaciones que tuvo, se generará satisfacción y disfrute de estas actividades, las cuales influenciarán en la permanencia de la actividad. Al respecto, Gagné (2014) menciona que personas que inician un voluntariado guiados por una motivación extrínseca, como por ejemplo, mejorar el estatus en el trabajo, pueden mostrar menos compromiso con la labor voluntaria. Sin embargo, pueden existir otros factores que influyen en la permanencia, por ejemplo, Yanay y Yanay (2008) encuentran tres razones específicas que pueden llevar a abandonar un voluntariado: el excesivo entrenamiento o formación en la institución puede saturarlos, el empezar a sentir emociones negativas en contraposición a lo que habían esperado (emociones positivas) y el poco apoyo percibido en las instituciones, lo cual puede hacerlos sentir abandonados.

Otra teoría que busca explicar las diferentes motivaciones que existen para realizar voluntariado es la de Clary et al. (1998). Ellos encontraron que el voluntariado, al ser una actividad de libre elección que exigía compromiso, tiempo y energía, debía de tener un componente motivacional. Clary y Snyder (1999), a partir de una revisión bibliográfica, plantean que hay tipos de motivación que impulsan a las personas a realizar voluntariados: la altruista (heterocentrada) o la egoísta (autocentrada). Mientras la primera indica que la conducta de ayuda se realiza por una preocupación por el otro, la segunda sería por un deseo de beneficiarse. Para analizar estos planteamientos se propone la Teoría Funcional de la Motivación (Clary y Snyder, 1999) que se aplica al voluntariado. Esta teoría toma ideas del funcionalismo, el cual indicaba que las personas pueden realizar las mismas acciones al servicio de diferentes funciones psicológicas. En consecuencia, cada persona no solo tiene uno sino múltiples motivos para realizar un voluntariado (Clary et al, 1998) y se describen seis tipos de motivaciones: los valores, la comprensión, el progreso personal, la carrera, lo social y la búsqueda de protección. Okun y Schultz (2003) agregan una motivación más: “el hacer amigos”, la cual se diferencia de la social porque se enfoca exclusivamente en establecer vínculos amicales.

Estudios posteriores de Snyder y Omoto (2008) encontraron que solamente las motivaciones centradas en los valores son heterocentadas, mientras que el resto pertenece a las autocentadas. Por su parte, De Dreu y Nauta (2009) indican que en un contexto no competitivo como el voluntariado existe una asociación entre las

motivaciones autocentradas y heterocentradas. En la misma línea, Cornelis, Van Hiel y De Cremer (2013) mencionan que existe relación entre ambos tipos de motivaciones, lo que implica que no son polos opuestos sino dimensiones distintas. Estas investigaciones refuerzan la hipótesis de Clary et al. (1998) al decir que las motivaciones para realizar voluntariado suelen ser más de una.

Existen estudios que aplican el inventario elaborado por Clary et al. (1998) de la Teoría Funcional de la Motivación y han encontrado un énfasis en la motivación por valores. Entre ellas está el estudio de Chacón, Pérez, Flores y Vecina (2010), los cuales reportan que, entre los valores, predominaron el interés por la comunidad y la transformación social. En Colombia, además de los valores, también se encontró importancia en el conocimiento, la formación de relaciones sociales y la adquisición de experiencia profesional (Ortega, Jaramillo y Sepúlveda, 2012).

El sexo también ha sido estudiado como factor que interviene en las motivaciones para realizar voluntariado. Estudios como el de Little (1997), Wilson y Musick (1997) y Wuthrow (1995) establecían diferencias en las motivaciones en base al sexo. Incluso se propuso la hipótesis de que en los hombres primaba la motivación de carrera mientras que en las mujeres la motivación por el compromiso social (Clary et al, 1998). Sin embargo, en estudios más actuales, estas diferencias han ido disminuyendo. Fletcher y Major (2004) y Burns, Reid, Tocan, Anderson y Wells (2008) encontraron que tanto en hombres como mujeres primaban los valores como principal motivación, seguido de la estima, comprensión y protección. La única diferencia encontrada es que las mujeres superaron en la fuerza o intensidad de la motivación a los hombres, mas no en el tipo de motivación. Otros estudios, como el de Cornelis, Van Hiel y De Cremer (2013) y Van Emmerik, Jaeha y Stone (2004) no reportaron diferencias significativas en base al sexo del participante.

Otro factor que influye en la motivación para el voluntariado es el tiempo, el cual puede hacer que se cambie la motivación inicial. Buscemi y Celdrán (2014) hicieron un estudio en donde evaluaron a sus participantes dos veces: inicialmente encontraron motivaciones tanto autocentradas como heterocentradas. Con el paso del tiempo, se encuentra que las motivaciones autocentradas se incrementaban, mientras que las motivaciones heterocentradas de los participantes que seguían realizando voluntariado había disminuido.

La edad vendría a ser otro factor importante, Okun y Schultz (2003) encontraron que los jóvenes le dan mayor importancia a motivaciones como la carrera mientras que

los adultos a motivos más sociales. Al respecto, Dávila y Díaz-Morales (2009) reportaron que motivos como la comprensión y la carrera tuvieron menos importancia en personas de mayor edad y, por otro lado, los valores obtuvieron el mayor nivel de importancia en todas las edades.

A partir de lo revisado, se puede concluir que la motivación es una fuerza interior que brinda energía para realizar actividades que puedan satisfacer necesidades personales. La motivación constituye un factor clave para que la persona participe en un voluntariado, puesto que ser voluntario en una institución requiere de una libre elección que conlleva grandes responsabilidades con el grupo que se trabaja. Si bien la motivación para realizar voluntariado puede ser autocentrada o heterocentrada, la actividad puede estar motivada por una combinación de ambas en las cuales una pueda predominar conforme transcurre el tiempo. Otro factor que parece determinar qué tipo de motivación predomina puede ser la edad de los voluntarios. El voluntariado puede generar disfrute y satisfacción, si es que los roles y actividades desarrolladas responden a sus motivaciones iniciales.

Tomando en cuenta esas ideas centrales, el presente estudio busca explorar las diferentes motivaciones para realizar voluntariado en jóvenes universitarios varones. Para esto, se desarrollará una investigación cualitativa que permitirá recoger la propia visión de los participantes sobre la conceptualización y significados subyacentes a las motivaciones. De este modo, se contribuirá a la comprensión sobre cómo la motivación fomenta la participación en programas de voluntariado, específicamente en hombres, más aún cuando se ha documentado que una proporción significativa de jóvenes realiza acciones de voluntariado y que dicha participación favorece el bienestar y por tanto, contribuye a la salud mental de los voluntarios. Esto permitirá ampliar las investigaciones en relación a este tema poco explorado en este país bajo una metodología cualitativa. Por otro lado, los resultados de la presente investigación podrán aportar valiosa información sobre los aspectos que se deben considerar para mejorar el reclutamiento de voluntarios y promover que la experiencia dentro del voluntariado contribuya a la salud mental de los mismos.

El estudio se desarrollará a través de entrevistas a profundidad, técnica eficaz para la recolección de información que logra una buena comunicación y construcción mutua de significados respecto a un tema, así como introducirse exhaustivamente en las experiencias de los participantes, dándole énfasis a la diversidad de ideologías y cualidades únicas de un grupo (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Método

Participantes

El grupo de estudio estuvo constituido por doce estudiantes universitarios de sexo masculino que habían participado en algún programa de voluntariado de forma constante durante un mínimo de 6 meses. Los participantes tenían entre 20 a 23 años, todos residían en Lima y pertenecieron a uno o más programas de voluntariado. Cabe mencionar que la investigación se realizó con jóvenes universitarios hombres puesto que, como ya se mencionó, de acuerdo a la información brindada por la unidad de responsabilidad contactada, el número de voluntarios de sexo masculino era menor que el de sexo femenino. En ese sentido, se buscaba profundizar en las motivaciones que llevan a que algunos universitarios varones opten por esta actividad, así como conocer sus características.

Se establecieron tres criterios de inclusión que se consideraron convenientes para las características y objetivos de la investigación (Hernández, et al., 2010), estos fueron recogidos a través de una ficha sociodemográfica (Apéndice A). El primer criterio se estableció en función a la definición de voluntariado formal de Dekker y Halman (2003) que define que el voluntariado debe estar impulsado por una organización. En segundo lugar, tomando en cuenta los datos de la Encuesta de Voluntariado analizada por Portocarrero (2008), se estableció que la participación en el voluntariado debía ser sostenida, cumpliendo aproximadamente un periodo mínimo de seis meses. En tercer lugar, los participantes debían estar por lo menos en el tercer año de estudios universitarios, para asegurar su inmersión en un contexto universitario y que no se encontraran en una etapa de transición como pudiera ser el caso de los que recién ingresan. De esta manera, se buscó que los participantes tuvieran un perfil común, buscándose resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social (Hernández et al., 2010). El número final de participantes se estableció de acuerdo al criterio de saturación, el cual indica que se debe concluir las entrevistas una vez que los participantes dejan de aportar información nueva (Hernández et al., 2010).

Para contactar a los participantes, en un primer momento, se recibió el apoyo de una unidad de responsabilidad social de una universidad de Lima Metropolitana que brindó su apoyo facilitando contactos a través de un filtro realizado en su base de datos. Con la información respectiva, se realizó una convocatoria vía correo electrónico en la que se invitó a los estudiantes a participar en la investigación. En un segundo momento,

algunos de los voluntarios entrevistados facilitaron el contacto con estudiantes de otras universidades que reunían los requisitos para participar y que posteriormente también fueron entrevistados, aplicándose un proceso de bola de nieve (Hernández et al. 2010). Una vez contactados, los participantes firmaron un consentimiento informado (Apéndice B) que explicaba los objetivos de la investigación, los términos de aplicación de la guía, la confidencialidad y el carácter voluntario de la entrevista. Para conservar el anonimato de los entrevistados, se le adjudicó un seudónimo diferente a cada uno de ellos.

A continuación, se muestra el perfil de los participantes y los tipos de voluntariados en los que estuvieron involucrados.

Tabla 1

Perfil de los participantes y tipos de voluntariado

Participante	Tipo de Voluntariado	Edad	Ciclo de estudios	Tiempo de Voluntariado
Francisco	Búsqueda de cambio social	20	5to	1 año
Martín	Búsqueda de cambio social	21	7mo	2 años
Mario	Búsqueda de cambio social	22	7mo	1 año 10 meses
Piero	Búsqueda de cambio social	22	5to	6 meses
Alejandro	Búsqueda de cambio social	22	5to	1 año
José	Impulsado por la Iglesia Católica	20	9no	4 años 6 meses
Leonardo	Impulsado por la Iglesia Católica	23	11vo	4 años
Daniel	Bienestar universitario	20	5to	2 años 1 mes
Julio	Bienestar universitario	21	9no	9 meses
Bruno	Educación	22	9no	6 meses
Roberto	Bienestar Universitario y Educación	20	5to	5 años 3 meses
Marcelo	Búsqueda de cambio social y Educación	21	7mo	4 años 6 meses

En la Tabla 1 se puede observar que los programas de voluntariado han sido organizados en cuatro tipos para efectos de identificación en esta investigación. El primero es un voluntariado que busca el cambio social, se enfoca en charlas de empoderamiento a la comunidad para que mejoren sus condiciones de vida con los nuevos conocimientos adquiridos, también puede incluir trabajos de infraestructura. El

segundo es un voluntariado impulsado por la iglesia católica en el cual se realizan actividades destinadas al mejoramiento de la comunidad, como por ejemplo, ayudar construir o limpiar la zona. El tercero es un voluntariado que desarrolla actividades en la universidad con el objetivo de mejorar el ambiente universitario, proponiendo la concientización en diferentes temáticas sociales y ambientales a través de charlas de capacitación. Por último, voluntariados vinculados a la educación destinados principalmente a relacionarse e instruir a los niños de maneras dinámicas a través de, por ejemplo, el arte y el juego.

Técnicas de recolección de información

Para aproximarse a las motivaciones de los participantes para realizar voluntariado se utilizó la entrevista en profundidad. Este tipo de técnica se caracteriza por recoger datos de manera flexible, y otorga libertad al entrevistador para profundizar en algún tema que sea de especial interés, aunque no haya estado inicialmente propuesto (Hernández et al., 2010). Para ello se elaboró una guía de entrevista semi-estructurada tomando como puntos de referencia la revisión bibliográfica realizada y los estudios acerca de los factores que influyen tanto en el voluntariado como en la motivación para realizarlo. En consecuencia, la guía se estructuró en tres áreas principales: percepción y valoración del voluntariado, experiencias de voluntariado y el proceso de motivación en el voluntariado.

El contenido de las áreas propuestas y la guía de preguntas fueron revisadas por dos expertas en el tema lo cual permitió realizar ajustes y añadir algunas preguntas relevantes. Finalmente, se realizaron dos entrevistas piloto que contribuyeron a garantizar la comprensión de las preguntas y organizar mejor la aplicación. Luego de estos tres pasos se obtuvo la guía final de la entrevista. Por otro lado, se aseguró que en todas las entrevistas se cubrieran las áreas de interés, aunque también se permitió que los participantes puedan comentar sobre algún otro tema que favoreciera una mejor comprensión de la experiencia particular de cada entrevistado.

Procedimiento

El estudio se realizó con una metodología cualitativa optando por un diseño fenomenológico. Este diseño se caracterizó por el análisis de las experiencias individuales subjetivas de los participantes a través de la descripción y entendimiento de

los fenómenos desde el punto de vista de cada uno para obtener una perspectiva construida conjuntamente (Hernández, et al., 2010).

Una vez que las personas accedieron voluntariamente a participar, acudieron a un lugar acordado mutuamente. A través de la firma del consentimiento informado, antes mencionado, se les solicitó que accedieran a que la entrevista sea grabada y, una vez obtenida su aceptación, se procedió a realizarla. Las entrevistas duraron un promedio de una hora y se llevaron a cabo en un ambiente neutral, con un espacio amplio, buena iluminación y sin interrupciones. En este periodo de tiempo los entrevistados se dispusieron a narrar sus experiencias en distintos programas de voluntariado.

Las grabaciones pasaron por un proceso de transcripción literal, en donde los únicos datos que se manipularon fueron los nombres de los entrevistados, los cuales, como ya se dijo, fueron cambiados por un pseudónimo; asimismo, se omitieron los nombres de instituciones y personas a las que aluden en las entrevistas. Estas modificaciones se hicieron con la finalidad de respetar y asegurar el anonimato y la confidencialidad de los datos. Estas transcripciones se hicieron tan pronto como se realizaron las respectivas entrevistas, lo cual permitió constatar la pertinencia de la información requerida y la profundización en el tema de investigación, contribuyendo al cumplimiento del criterio de dependencia (Hernández et al., 2010).

Análisis de información

Una vez transcritas se codificaron las entrevistas sirviéndose del programa informático ATLAS.ti. A partir de ello, se elaboraron cuatro unidades de sentido en donde se pueden encontrar las semejanzas y diferencias en el discurso de cada uno de los participantes, así como los patrones de respuesta. Por último, se hizo un contraste con los hallazgos de los estudios reseñados en el marco teórico.

Con el objetivo de garantizar la calidad y veracidad de los datos, resultados y discusión obtenida, se buscó cumplir con los criterios de rigor recomendados para la investigación cualitativa (Hernández et al., 2010). En primer lugar, se hizo una amplia revisión teórica, la cual se fue ajustando conforme correspondiera a la finalidad del estudio en cuestión. En el aspecto metodológico se realizó una bitácora de campo, la cual sirvió para realizar ajustes pertinentes en el manejo de las entrevistas y su análisis, lo cual permitió documentar todo el proceso y así asegurar la dependencia. En segundo lugar, para contribuir a la credibilidad del estudio, se aseguró que se abordaran los

temas principales en todas las entrevistas realizadas gracias al uso de la guía semi-estructurada. Además, esta fue transcrita literalmente para certificar un posterior y adecuado análisis de información de las experiencias de los entrevistados. Por último, durante todo este proceso se realizaron reuniones semanales con un asesor calificado, con el cual se discutió acerca de aspectos teóricos, metodológicos y criterios que ayuden a mantener la objetividad en el análisis e interpretación de la información obtenida, tomando en cuenta tanto los patrones comunes como, las particularidades y elementos diferentes que aportaban los participantes.





Resultados y discusión

El análisis de resultados fue estructurado en tres áreas de análisis. La primera área versará sobre los significados y valoraciones que otorgan los jóvenes voluntarios al voluntariado a partir de sus experiencias personales antes, durante y después de la actividad. La segunda área aborda las diferentes motivaciones que llevaron a los jóvenes a participar en el voluntariado, aproximándose al proceso por el cual pasa la motivación en contextos como el voluntariado. Finalmente, la tercera área de análisis se concentrará en los efectos generados a partir de la realización del voluntariado.

Los significados y valoraciones que otorgan los entrevistados al voluntariado resultan importantes para comprender el contexto en el que surgieron las motivaciones que los llevaron a involucrarse en el voluntariado, constituyendo la base de los argumentos que presentan posteriormente.

A través de las entrevistas se observa que los participantes valoran en el voluntariado tres aspectos que son concordantes con los criterios planteados por Dekker y Halman (2003) ayudar a un tercero, no remuneración y no obligatoriedad. Así, los entrevistados consideraron que el aspecto principal del voluntariado consistía en brindar cualquier forma de ayuda que pueda generar un estado de mayor bienestar en las personas o comunidades donde se trabaja.

Imagino yo, desde mi perspectiva, creo que es otorgar desinteresadamente lo que uno tiene para la persona que le falta. - (Martín, 21 años)

Yo diría que es una actividad que está orientada a apoyar a las personas que lo necesitan [...] incluso aunque no ayudes directamente a estas personas pero ayudas - (Bruno, 22 años)

Por otro lado, conciben al voluntariado como una actividad que se realiza por libre decisión, sin esperar una remuneración monetaria y que implica compromiso y responsabilidad, es decir, que ninguna institución debería de obligarlos a realizar las actividades propuestas ni continuar participando si uno encuentra factores que no lo hagan sentir satisfecho.

Algo que parte de ti, porque no es por obligación o sea no te pagan y no te dan créditos. - (Bruno, 22 años).

El hecho de estar en un voluntariado no le obliga a quedarse [...] Sería un poco incongruente que una persona que se siente mal se quede en algo que hace voluntariamente y encima se siente mal – (Alejandro, 22 años).

Si bien de manera general todos los participantes coincidieron en el cumplimiento de los criterios ya mencionados, se observó algunas particularidades en la forma que algunos los concebían. Por un lado, si bien queda claro que no es una actividad por la que debieran de recibir un pago, se mencionaron casos en donde los voluntarios apreciaban que se tuviera un presupuesto de viaje y comida, lo cual no es considerado como una remuneración. Cabe señalar que esto sería coincidente con lo propuesto por el documento del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011).

Por otro lado, varios entrevistados le dan un matiz diferente a la búsqueda del beneficio del otro o la ayuda al otro, pues enfatizan la importancia de que el voluntariado esté caracterizado por la conciencia de necesidades percibidas en la sociedad y, en consecuencia, que sus actividades estén destinadas a generar un impacto social tanto a corto como a largo plazo. Al respecto, algunos entrevistados afirman que el trabajo voluntario debe de estar dirigido a empoderar a la comunidad con la que se está trabajando, logrando autosostenibilidad. Estos entrevistados no estaban totalmente de acuerdo con los voluntariados asistencialistas, puesto que estos últimos no necesariamente se enfocaban en generar o mantener recursos para las personas en las cuales percibían necesidades.

Pero más que nada sería buscar el desarrollo de las personas para que estas se puedan desempeñar, como lo decían en la Biblia. Lo de si vas a pescar un pescado y se lo das un pescador, no va a aprender a pescar sus propios pescados. Enseñarle al pescador a pescar sus pescados. - (Mario, 22 años)

Si bien pueden existir discrepancias acerca de estos diferentes tipos de voluntariados, un entrevistado aun cuando consideraba mejor un voluntariado que fomentaba la autosostenibilidad de la comunidad pudo ser consciente de la importancia del voluntariado asistencialista o de ayuda humanitaria en casos de desastres naturales.

Como por ejemplo quizá podemos verlo con esta última cosa que ocurrió en Chosica [en referencia a un desastre natural que ocurrió en el año 2015] ¿no?, que se dieron muchas actividades de asistencialismo [...] Que necesitaban bienes, necesitaban que los entregáramos, que realmente vayamos y entregáramos bienes ¿no? - (Marcelo, 21 años)

De otro lado, los entrevistados destacan la responsabilidad y compromiso como elemento clave del voluntariado, lo cual se puede apreciar en el tiempo que invierten los voluntarios para realizar esta actividad. Así si bien es una actividad no obligatoria implica una elección del uso del tiempo libre que otorga prioridad al voluntariado sobre otras actividades que podrían ser beneficiosas para los entrevistados.

Yo creo que es más que nada la disposición de tiempo que se tiene, las ganas, pero creo que más que nada la disposición. Porque hay personas que quieren sacrificar su tiempo y su sábado, como otras que no quieren. Y no es algo que esté obligatorio o en la currícula universitaria. [...] Como también hay personas que prefieren estar allí y sacrificar unas horas de su sábado para hacer algo bueno por el país - (Mario, 22 años)

Este uso del tiempo dedicado a otras personas parece vincularse con los aspectos altruistas y pro-sociales de la conducta humana propuestos por Wilson (2000), precisamente en aquellos voluntarios que deciden por voluntad propia dedicar su tiempo a actividades que busquen el beneficio de otros.

Cabe mencionar, que algunos entrevistados señalaron que esta dedicación hacia el trabajo voluntario puede llevar consigo algunas dificultades, entre las principales se encuentra la disyuntiva de querer realizar otra actividad que se presenta en el mismo horario del voluntariado o la emergencia de problemas en relación a las demandas académicas.

Sí, a veces me he visto en dificultades académicas. Hay gente que le da mucho tiempo a la oficina o a los amigos de la oficina y han tenido que amanecerse para los exámenes, incluyéndome. - (Daniel, 20 años)

Esto puede ejemplificar lo que Yanay y Yanay (2008) denominaron como sobrecarga de exigencias en el voluntariado, lo cual no es recomendable puesto que es uno de los factores que propicia el abandono de la labor voluntaria.

Es importante señalar que, aunque pocos, dos de los entrevistados refirieron la importancia de incluir aspectos de su religión como una característica propia de los voluntariados en donde participaban, los mismos que eran financiados con presupuestos de entidades religiosas, tipo de voluntariado que también fue identificado en los resultados de Portocarrero (2008).

Yo les puedo ayudar [a los destinatarios del voluntariado] haciendo escaleras, pintando casas, pero mi objetivo principal es que conozcan a Dios mediante una formación que les podemos brindar. - (José, 20 años)

El voluntariado sin Cristo es activismo vacío. El voluntariado con Cristo es ser e ir creciendo como católico, como cristiano. - (Leonardo, 23 años)

Al explorar sobre los significados y valoraciones asociadas al voluntariado, se indagó con respecto a la forma en que los entrevistados caracterizaban a los voluntarios, encontrándose que varios de ellos se percibieron tanto a sí mismos como a sus compañeros como personas que tienen facilidad para relacionarse con los demás y adaptarse a diferentes tipos de situaciones.

Por ejemplo, uno se da cuenta cuando una persona es más cerrada, no le gusta abrirse mucho, no le gusta mucho involucrarse en las cosas. En los voluntariados, todo lo contrario, hay gente que da de sí para lograr cosas, para relacionarse, es gente mucho más proactiva, más servicial. También más amigüera, más compañerismo. - (Francisco, 20 años)

Esto podría estar evidenciando que, como señalaron Bekkers (2010) y Omoto, Snyder y Hackett (2010), por lo menos algunos voluntarios podrían tener características de extraversión y complacencia.

Es necesario mencionar también que aunque en esta oportunidad la investigación no se ha enfocado en analizar particularidades en los voluntarios hombres y mujeres, a lo largo de las entrevistas, se observó que hay una percepción de un rol más activo de la

mujer, evidenciado en su mayor número en varios voluntariados, su mayor organización al planear las actividades y una buena disposición para ayudar. Mientras que varios hombres se perciben como una minoría. Cabe señalar que unos pocos sintieron que en algunos programas se les valoraba en actividades que requieren esfuerzo físico.

Bueno, no sé si es por una idea machista. Es como que se suele ver a la mujer como una madre abnegada, que da todo y no espera nada. - (Daniel, 20 años)

De hecho todas las mujeres eran mucho más organizadas que los hombres, todas las mujeres tienen mucha mejor memoria que los hombres, o sea nosotros olvidábamos pequeños detalles [...] pero ellas lo tenían apuntado en su agenda (Marcelo, 21 años)

Bueno, en el viaje, lo típico es que a los hombres les toque cargar las cosas pesadas. Y las mujeres se dedicaban más a la organización de lugar donde estábamos nosotros. De inventario, cosas así. - (Alejandro, 22 años)

Por último, en el análisis de significados asociados al voluntariado es necesario señalar que uno de los entrevistados mencionó que los homosexuales pueden ser más proclives a participar en actividades sociales y políticas, incluyendo el trabajo voluntario, lo cual es una idea previamente mencionada por Omoto y Crain (1995). Sin embargo, dado que este tema no era el objetivo de esta investigación, requeriría profundizarse en futuras investigaciones.

Es complejo, algo medio friqui que se me ocurrió. [...] yo me he dado cuenta que mucha gente que es homosexual o suele escoger carreras que tienen que ver con la ayuda al otro o... suele desempeñarse en este tipo de actividades... o la política, yo he tratado con gente así y la mayoría está en partidos políticos o activismo... entonces yo creo que si no haces activismo haces voluntariado o... tu carrera tiene que ver con este tema de ayuda o enfoque... la mayoría de los casos - (Daniel, 20 años)

Es importante destacar que desde el análisis de los significados asociados al voluntariado se identifican elementos relacionados a las intenciones que llevan a la

persona a realizar voluntariado, lo cual se vincula sustancialmente con las motivaciones y que constituye la segunda área de análisis. Esta área se ha dividido en cuatro subáreas. La primera se centra en la motivación por ayudar a otra persona, la segunda en la motivación que impulsa a establecer relaciones sociales, la tercera en la motivación por obtener nuevos conocimientos o beneficios instrumentales y la cuarta en explorar cómo se da una multiplicidad de motivaciones en todo este proceso.

Los testimonios reflejan que la motivación a la que se alude con mayor predominancia es la de querer ayudar a otra persona, que corresponde a la motivación de valores expuesta en la Teoría Funcional del voluntariado (Clary et al. 1998). Además, su predominancia frente a otras motivaciones corrobora lo propuesto por previas investigaciones en torno al tema (Chacón, Pérez, Flores y Vecina, 2010; Ortega, Jaramillo y Sepúlveda, 2012).

Yo diría más que nada el hecho de, el ánimo que se tiene por ayudar a otro. -
(Mario, 22 años)

Pero desde mi perspectiva qué es lo que me motiva a realizar un voluntariado es el apoyo incondicional a las personas con las que vivo en esta sociedad. -
(Martín, 21 años)

Como ya se pudo apreciar en la primera área, el ayudar al otro adquiere diferentes matices dependiendo de cómo la persona concibe que se debe dar un trabajo voluntario. Así, mientras que muchos entrevistados simplemente mencionaron la motivación por brindar apoyo a otra persona, otros voluntarios dieron mayores detalles acerca de cómo perciben ellos la ayuda a otra persona, De este modo, especificaron que los motivaba que su ayuda favorezca un cambio social y mostraron mayor conciencia en relación a las dificultades que presenta la comunidad atendida.

Me motivaba este hecho de hacerlo porque sabía que es lo que estaba haciendo, cómo esta acción podía cambiar la vida de otra persona. - (José, 20 años)

Ayudar al otro, de todas maneras, eso es lo que mueve a toda persona a hacer voluntariado. Es el fin último. Lograr que una persona logre un cambio importante en su calidad de vida. - (Francisco, 20 años)

Tal y como lo sugirieron Omoto, Snyder y Hackett (2010), el ayudar a diversas comunidades revela sentimientos de preocupación, compasión y empatía frente a los problemas de las demás personas. En ese sentido, en algunos de los entrevistados, se pudo apreciar un proceso de sensibilización respecto a diversas problemáticas que existen en el país. Este proceso se remite en algunos a la infancia de los entrevistados, pues recuerdan que sus padres les inculcaban valores humanitarios y, en otros casos, parece originarse en el interés derivado de cursos que llevaron en la universidad en los que se muestra la diversidad social del país.

Siempre me ha gustado ayudar, no es algo que ahora me nazca. Desde pequeño, siempre me ha gustado ayudar a los demás. Mis padres siempre me han inculcado siempre ayudar a los demás, a pesar de no recibir nada. - (Piero, 22 años)

Yo comencé a conocer más de interculturalidad cuando llevé un curso de la universidad. Entonces, fue esas cosas que me motivaron también como... asu, ¿de verdad el Perú está así? Asu. - (Julio, 21 años)

Estas ideas podrían vincularse con las de la teoría de la integración orgánica (Ryan y Deci, 2000), puesto que demuestran cómo es que ciertos valores pueden haberse internalizado desde que estas personas eran niños hasta la actualidad, logrando que realicen estas actividades con motivos menos instrumentales y cada vez más autónomos.

Otra particularidad de la motivación de ayuda al otro evidencia, aunque no en todos, una preferencia por trabajar brindando ayuda a niños. Al respecto, los entrevistados manifestaban que características como la inocencia, energía y gratitud de los niños eran las que los motivaban a querer brindarles ayuda constantemente.

Es algo más personal en realidad. Prefiero trabajar con niños que con adultos porque son más animados, no tiene ese instinto de mal, de resistencia que sí tiene ciertos adultos. - (Mario, 22 años)

Esto parece corroborar las ideas planteadas por Sanborn (2008), quien señalaba que el voluntariado destinado a los niños cobra particular importancia en contextos como Latinoamérica.

Por último, otro grupo de entrevistados, aunque pocos, dijeron que esta motivación de ayuda era principalmente influenciada por estar relacionada con valores propios de la religión a la que pertenecen, como la justicia, humanidad y solidaridad en el trabajo comunitario.

El hecho de hacer el voluntariado te hace pensar en el otro, te hace dejar de pensar en ti. Y toda esa combinación te ayuda a entender que [...] lo que está sucediendo y lo que estás experimentando es gracias a Dios. Allí te das cuenta que Él es quién está haciendo todo eso. Porque muchos podemos decir “yo hago esto, hago el otro”, pero en verdad el que está haciendo esto, a través de nosotros, es Dios. - (José, 20 años)

En ese sentido, se corrobora lo mencionado por diversos autores acerca de la influencia de la iglesia en la conducta de voluntariado (Mecken y Fitz, 2013; Putnam y Campbell, 2010; Valenzuela, 2005). Sin embargo, algunos voluntarios también mencionan que, si bien la religión puede ser un factor importante que otorgue compromiso y energía en algunos de sus compañeros, ésta no termina siendo determinante para participar puesto que han visto tanto a creyentes como no creyentes ayudando en el voluntariado.

O sea, lo que siempre he visto de manera general, los grupos más comprometidos [...] son los grupos de voluntarios religiosos, esos chicos tienen una como se dice, tienen una energía interna, una especie de aura local. - (Marcelo, 21 años)

Porque de hecho tengo amigos que son... agnósticos, creo que se les dice a los que les va y les viene... Entonces tengo también amigos que no siguen una religión e igual les gusta bastante el tema del voluntariado. Sí, tengo bastantes amigos, creo que no determina tanto... puede ser que influya, pero no determina. - (Roberto, 20 años)

El segundo tipo de motivación encontrado fue aquel relativo al establecimiento de relaciones sociales, este también ha sido ampliamente mencionado, y guarda concordancia con el tipo de motivación “social” enunciado en la Teoría propuesta por Clary et al. (1998) y que se complementa con la de “hacer amigos” de Okun y Schultz (2003). Es importante destacar que según los entrevistados esto puede darse en dos sentidos: para algunos permite mantener amistades ya existentes y para otros conocer nuevas amistades. Así, algunos de los entrevistados manifestaron esta motivación al expresar que se vieron impulsados a participar cuando se enteraron de que sus amigos pertenecían a un voluntariado y que estos amigos lo animaban para que se una a ellos.

Sí, influenció el hecho de que se metieron algunos compañeros míos. Eso fue lo que me llamó. El hecho de que gente cercana a ti se meta te impulsa. Porque a veces uno duda. Pero eso me impulsó. - (Francisco, 20 años)

También lo que he visto es que las personas son más proclives a meterse si sus amigos están allí. Implica tal vez bastante el aspecto emocional, que van a estar con gente que conocen, que va a ser divertido, que nos vamos a ir de viaje. - (Alejandro, 22 años)

Algunos entrevistados dijeron que decidieron integrar un voluntariado porque tenían el deseo de conocer nuevas personas, además de tener nuevas y entretenidas experiencias con ellos.

Eh, ponte, de mi parte... antes... desde que ingresé a la universidad dije “Voy a estar en un voluntariado” pero por este caso de querer conocer más gente, no era tanto porque quería ayudar en algo. - (Julio, 21 años)

¿Te acuerdas que te mencione hay gente que pensaba que solamente vamos por redes de contactos? Ya, si conozco gente, amigos que solo van por eso... para conocer gente. - (Roberto, 20 años)

En unos pocos casos, también comentaron que algunos compañeros entraron con el interés de relacionarse con chicas de su edad.

Hay un patita que, sí siento que le mueven estas cosas pero está más por... flaquitas ¿no? Porque hay bastantes mujeres en el voluntariado y era más porque quería ir a tonear y estar con ellas ¿no? - (Julio, 21 años)

Al respecto, Gagné (2014) plantea que en algunos casos la motivación de hacer voluntariado para conocer nuevas personas se da por querer compensar la carencia de relaciones sociales actuales. Sin embargo, solamente se puede sugerir que esta podría ser una razón de muchas que lleven a ese tipo de motivación, puesto que una personalidad extravertida también explicaría la necesidad de establecer nuevas relaciones sociales.

Por último, se puede observar este tipo de influencia en casos donde personas importantes para los voluntarios brindaban apoyo en la decisión de unirse a un voluntariado.

Quizá mi enamorada ¿no? Que me dijo “sí, o sea, hazlo, si de verdad crees que lo quieres o lo sientes, hazlo” De hecho me motivó más y dije “sí, voy a hacerlo”. - (Julio, 21 años)

Sin embargo, no siempre la influencia de los compañeros es percibida de forma tan positiva. En un caso, uno de los entrevistados dijo sentir presión social en su rol como voluntario puesto que si se retiraba hubiera podido poner en riesgo la relación que tenía con sus amigos.

Además, yo conocía a unos cuantos de ellos y casi todos eran amigos de la universidad y se conocían tanto ellos que si incluso uno hubiera querido retirarse no lo hubiera hecho por no malograr su amistad con los demás. Es como que el hecho de estar con amigos cercanos generaba más presión. - (Bruno, 22 años)

Como se menciona en el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011), la presión de grupo puede influir en la toma de la decisión. Sin embargo, también se especifica que por más presión que se sienta la decisión final de participar u otorgarle tiempo al trabajo voluntario recae en uno.

El último tipo de motivación mencionado por los entrevistados se enfoca en la obtención de nuevos conocimientos o beneficios instrumentales. Esta motivación estaría

englobando las motivaciones de comprensión, progreso personal y carrera de la Teoría de Clary et al. (1998). En los testimonios de los entrevistados esta motivación se caracteriza como aquella que surge por el interés de aprender sobre diversos tópicos que se ven en el voluntariado, los cuales pueden contribuir a su formación en la carrera mediante una experiencia más vivencial.

Aparte, como yo estudiaba ingeniería civil, dije “wow, qué chévere, construir casas, construir escaleras, eso es lo que me gusta”. Entonces, ¿por qué no? Y así comencé en el grupo de voluntariado. Dentro de las misiones hay varias comisiones. Y como yo estudiaba ingeniería civil me metí a la comisión de construcción. - (José, 20 años)

Los entrevistados se ven motivados por encontrar espacios en donde tienen la oportunidad de realizar actividades o temas diferentes a los que están acostumbrados. En ese sentido, buscan entrar a un voluntariado para desarrollar habilidades y mejorar su conocimiento con respecto a realidades sociales que desconocían.

Mi mayor motivación fue... conocer las realidades de otros lados. Estos voluntariados, como la mayoría de voluntariados, siempre está asociado con diferentes poblaciones o grupos de personas que, de alguna forma u otra, tienen una desventaja respecto a otras, ya sea económica, social, o quizá hasta desventajas físicas. - (Marcelo, 21 años)

Por otro lado, algunos entrevistados mencionaron que parte de sus compañeros demostraron interés en conseguir créditos, puesto que el hacer voluntariado les permitía convalidar estudios en su universidad.

Por ejemplo, he visto que muchas personas no se meten por el hecho de que ayudar es bueno como se cree, sino también por el hecho de que te da crédito. Si lo pides te puede dar un crédito complementario. - (Alejandro, 22 años)

Como lo señalan Okun y Schultz (2003), los jóvenes le podrían estar dando mayor importancia a la carrera. Aunque es posible que, tal como lo menciona Dávila y Díaz-Morales (2009) esta motivación pueda decrecer cuando los entrevistados tengan

mayor edad, pues la carrera ya estaría más consolidada y se daría paso a cuestiones más humanitarias.

En esa línea, estas dos últimas motivaciones revelan lo que Eisenberg y Mussen (1989) llaman conducta prosocial. Ante esto, uno de los entrevistados manifiesta que el realizar voluntariado por motivos más egoístas no necesariamente hace que el rendimiento de uno pueda ir en declive, él indica que aun así se está generando un impacto positivo en la sociedad y que, por ende, se debe de valorar.

O sea, en esencia es malo porque estás haciendo algo por conveniencia propia pero generas un impacto positivo en la sociedad, o sea tu egoísmo genera un impacto positivo en la sociedad y me parece que es aceptable. - (Bruno, 22 años)

Valenzuela (2005) ya había mencionado que la conducta prosocial y la conducta altruista generan resultados positivos en la sociedad, tal y como se expone en el caso previo. Sin embargo, el identificar una motivación impulsada por intereses personales o de beneficio propio hace que se logre una diferenciación de la conducta prosocial con respecto a una altruista, puesto que en la primera el otro ya no es el centro principal de interés y motivación. Este tipo de motivaciones son precisamente las que Clary et al. (1998) llamaron autocentradas, las cuales se contraponen a las heterocentradas, puesto que en estas últimas sí se otorga interés y preferencia a quien se ayuda. En ese sentido, de acuerdo a los resultados de la presente investigación se identificó una motivación heterocentrada que corresponde a la ayuda al otro, y dos heterocentradas: búsqueda de relaciones sociales y obtención de conocimientos y aprendizajes.

Cabe mencionar que, partiendo de la definición de Ryan y Deci (2000) sobre las motivaciones intrínsecas y extrínsecas y, considerando que la acción principal en un voluntariado es ayudar a un tercero, las motivaciones autocentradas siempre serán extrínsecas: mientras que las heterocentradas pueden ser intrínsecas siempre y cuando la realización de la acción de ayudar al otro en sí misma sea la que genere placer y satisfacción.

De otro lado, es necesario relevar que estas motivaciones no son excluyentes sino que pueden coexistir durante la experiencia de voluntariado, reafirmando la idea de la multiplicidad de motivaciones enunciada en la Teoría Funcional del Voluntariado (Clary et al. 1998). De este modo, y como ya se señaló, cinco de los seis tipos de motivaciones propuestas en la teoría de (Clary et. al, 1998) están presentes de manera

integrada, en las tres motivaciones identificadas en este estudio. Así la motivación de ayuda al otro corresponde a la de valores, el establecimiento de relaciones sociales integra las motivaciones sociales y su extensión, hacer amigos, propuesta por Okun y Schultz (2003) y finalmente, la obtención de conocimientos y bienes instrumentales corresponde a las de comprensión, desarrollo personal y carrera.

El análisis de la coexistencia y la multiplicidad de las motivaciones dan cuenta del proceso que experimentan las motivaciones que constituye la cuarta subárea. A partir de los testimonios se pueden observar dos momentos: el primero ocurre cuando la persona va a iniciar el voluntariado y el segundo durante y después de haber tenido la experiencia en el voluntariado. Además, se exploró si experimentaban una única motivación o coexistían dos o más de las motivaciones en los diferentes momentos mencionados.

Se pudo apreciar que más de la mitad de los entrevistados comenzaron con una motivación única y varios iniciaron con dos motivaciones coexistiendo y muy pocos con tres. Transcurrido el tiempo y obtenida la experiencia, los voluntarios que se mantuvieron con una motivación única fue decreciendo y el número de personas con dos motivaciones coexistiendo fue incrementándose.

Solo ayudar a la gente. Esa es mi única motivación – (Piero, 22 años).

Al principio tienes unas motivaciones para ir pero conforme [pasa el tiempo en el voluntariado]... no sabes exactamente lo que va a pasar - (Bruno, 22 años).

Yo, las motivaciones que tengo no pongo una primero que otra. Son diferentes, pero todas me motivaban por igual. La verdad nunca me había puesto a distinguir si esto me motiva más que el otro. Es algo que es en conjunto y sé que el resultado va a ser el mismo, así mi motivación provenga de algo diferente. - (Mario, 22 años)

Sin embargo, no se puede hablar de un patrón único en el proceso de experimentación de las motivaciones puesto que, como se acaba de señalar, varios comenzaron con una motivación, en algunos coexisten dos y en pocos tres. Lo que sí se puede destacar es que a través de la experiencia de voluntariado, se incrementa la coexistencia de motivaciones. Por ejemplo, al iniciar un voluntariado, las motivaciones

de ayudar a un tercero y establecer relaciones sociales estuvieron presentes en varios de los entrevistados. Sin embargo, en el proceso de motivación, la de ayudar a un tercero fue incrementándose y casi todos los entrevistados la experimentaron una vez terminado el voluntariado. Mientras que la motivación de establecer relaciones sociales fue disminuyendo y menos de la mitad de los participantes mencionaron tenerla una vez finalizado el voluntariado.

A los niños, a la gente que vamos a ayudar. Me motivó bastante. Yo ya sabía más o menos como era. Que iba a recibir con buena cara, que iban ser juguetones, que estaban dispuestos a hacer las actividades. Eso me motivó bastante. – (Mario, 22 años).

No, el hecho de que estén mis compañeros ha dejado de ser tan importante. Yo ahora estoy más por lo otro, para ayudar al otro.” - (Francisco, 20 años)

En el caso de la motivación por obtener nuevos conocimientos y beneficios instrumentales, ésta estuvo presente al iniciar el voluntariado solo en algunos pocos voluntarios pero fue incrementándose poco a poco conforme pasaba el tiempo.

De repente, saber que para mi carrera esto me sirve. Conocer un poco lo que es, cómo se trabaja dentro de pueblos, lo que es psicología comunitaria, reconocer la administración de estas situaciones, cómo es que se da la intervención en el campo. Que mejor manera de hacerlo que hacerlo tú mismo. – (Francisco, 20 años).

Al respecto, Buscemi y Celdrán (2014) habían indicado que los voluntarios de su investigación que comenzaban con motivaciones heterocentradas tendían cambiar a motivaciones autocentradas para continuar el voluntariado. Esto parece cumplirse parcialmente en la presente investigación, dado que sí se identificó que empieza a tener presencia en muchos entrevistados la motivación por obtener nuevos conocimientos, que correspondería a una motivación autocentrada. Sin embargo, también en muchos entrevistados se mantuvo una motivación heterocentrada, ayudar al otro, y no dejaron de darle prioridad. De este modo, se observa más bien que partieron con una motivación heterocentrada y que sumaron una autocentrada en el camino.

La tercera área de análisis surgió a partir de la información recogida sobre los efectos del voluntariado y en qué medida las motivaciones iniciales o que sostenían la participación en el voluntariado se veían satisfechas. Así se identifican tres efectos importantes que constituyen tres subáreas de análisis: la sensación de satisfacción generada, la mejora en sus relaciones sociales y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

La primera subárea se vincula al sentimiento de satisfacción experimentado por los entrevistados en el voluntariado, que se traduce en sentirse feliz y percibir que se disfrutaban las acciones del voluntariado, sin importar que tan demandante hayan sido o que tan cansados hayan resultado después de realizarlas.

Como te mencioné, yo hago voluntariado porque me gusta, porque me siento bien conmigo mismo, me siento feliz. Creo que sí. - (Roberto, 20 años)

Estas ideas parecen guardar relación con las características de una motivación intrínseca (Ryan y Deci, 2000), puesto que rescatan esta cualidad de disfrute a través de una acción que uno ha optado realizar libremente. Cabe mencionar que muchos de los entrevistados expresaron que su satisfacción y felicidad fue consecuencia de haber percibido felicidad en las personas que ayudaban. Es decir, los voluntarios experimentaron bienestar al percibir una sonrisa, un trato amical, un sentimiento de gratitud y reconocimiento a su labor por parte de los beneficiarios.

Es como un bienestar, no sé, tú te ofreces, digamos, sin nada a cambio. Ofreces tu ayuda y una sonrisa y esas cosas [de parte de los beneficiarios], tú sientes que, en verdad, que lo que haces es bueno. Y te da una sensación de bienestar, de felicidad, de placer. - (Mario, 22 años)

Eso es muy gratificante, más allá de lo que tú puedes hacer, era un gracias o un abrazo o cuándo regresas o esperamos verte pronto. Que una persona que hayas conocido por un día te diga eso es muy, muy gratificante. - (José, 20 años)

Esto parece ser más evidente con los niños, puesto que los entrevistados especifican que estos sentimientos de bienestar emergen a través de experiencias en donde percibieron la alegría y muestras de afecto por parte de los niños.

Te sientes contento de que hayas podido ayudar en algo. Así te sientes, feliz de ver feliz a esos niñitos en este voluntariado. De verlos felices, de verlos contentos, de verlos sonreír. De verlos que has podido ayudarlos de una u otra manera. - (Piero, 22 años)

Participando más que nada me llevé bien con los niños por es eso que quise volver al siguiente ciclo [de voluntariado] - (Marcelo, 21 años).

Por último, en unos pocos entrevistados, la satisfacción y felicidad también se manifestó en la sensación de tener un sentido de vida.

El sentir que estás haciendo una labor, sientes que estás ayudando a tu grupo, a la sociedad, que cumples una función, que eres importante. - (Daniel, 20 años)

Pero cuando uno va yendo más y más [al voluntariado], se da cuenta que uno nace para algo, una razón para que vivir. Y esa razón es una misión para la persona. Y allí uno sabe que es útil realmente. - (Leonardo, 23 años)

En estos testimonios, los entrevistados encuentran una causa positiva en su existencia al realizar estas actividades, puesto que sienten que contribuyen al mundo. Al respecto, Diener et al. (2010) ya habían manifestado que el propósito y significado en la vida de una persona presentan beneficios en el funcionamiento humano y que, en consecuencia, proporcionan bienestar.

El que los voluntarios consideren que sus acciones son positivas, traen felicidad a los destinatarios, a la sociedad y que, a su vez, esto pueda convertirse en parte de su motivación, podría estar reflejando cómo se estaría dando un proceso de regulación en la motivación extrínseca. Al respecto, Gagné (2014) menciona que en actividades como el voluntariado, las personas van internalizando valores morales que consideran correctos y deseables para la sociedad, lo que se llamaría regulación de la motivación extrínseca por identificación y que como resultado final generaría una motivación más autónoma.

Otro efecto reportado por los entrevistados fue una mejora de las relaciones sociales dentro del grupo de compañeros con el que estuvieron trabajando como

voluntarios, convirtiéndose en la segunda subárea de análisis. En primer lugar, varios de los entrevistados manifestaron que surge como la sensación de sentirse bien por haber podido conocer personas que tenían sus mismos gustos e intereses, lo cual les facilitó empatizar con ellos y realizar las actividades propuestas en el voluntariado en un ambiente donde se percibía mucha camaradería.

Ciertas amistades, las relaciones que entablaba y tanto con los niños como con los voluntarios que interactuaba, los compañeros con los que trabajaba, eso es algo para mí muy positivo porque me han hecho crecer bastante, me han hecho ver que soy, me han enseñado cosas y yo he enseñado un par de cosas, muy enriquecido. - (Daniel, 20 años)

Al respecto, Gagné (2014) señala que el experimentar ese tipo de sensaciones a través de un grupo social de esas características favorece la internalización de valores y, en consecuencia, permite que se consolide una motivación por identificación.

Por otro lado, algunos de los entrevistados consideraron que las relaciones sociales que se establecieron les permitieron tener mayor seguridad al momento de hacer sus actividades, puesto que sentían que tenían un respaldo que les pudiera ayudar o brindar aliento en situaciones que ellos pudieran considerar de crisis.

Creo que sí porque es importante que un grupo o un equipo se convierta en más que solamente realizar actividades, sino que sea más complejo y que involucre a todos los que participan y que los haga sentir como si fueran parte de un grupo, de una organización, como una familia donde todos se apoyan, están en constante participación y la dinámica se vuelve más fluida, más buena. - (Roberto, 20 años)

Al respecto, Diener et al. (2010) explican que la experiencia de bienestar en las relaciones sociales no solamente se restringe a recibir afecto y ayuda de los compañeros sino también a ofrecer y dar ayuda, e inclusive encontraron que para las personas el brindar ayuda puede resultar más importante y beneficioso.

La última subárea está compuesta por todos los efectos que generaron desarrollo personal en el voluntario, lo cual se logró a través de los nuevos conocimientos y habilidades que adquirieron. Los testimonios de los entrevistados podrían reflejar cómo

es que estos beneficios personales permiten una visión más integral y positiva acerca de ellos mismos.

En ese sentido, algunos participantes manifestaron haber desarrollado diferentes habilidades sociales que les han permitido mayor facilidad para expresarse en público, así como la paciencia en el trato con niños y adultos. Mientras que algunos otros de los entrevistados mostraron haber adquirido una mayor conciencia social después de haber ejercido como voluntarios.

Por ejemplo, de alguna forma u otra como que me enseñan a lo que es el tacto social ¿no?, como que a aprender a interactuar con las personas. - (Marcelo, 21 años)

También lo positivo, tú mismo creces, este tipo de voluntariados, algo que me he dado cuenta, es que uno se vuelve más empático, uno se vuelve más consciente de otras realidades. [...] cuando se involucra, uno se vuelve, uno puede ver las condiciones y te das cuenta que en la situación que uno está puede apoyar a personas que tienen una deficiencia en algún sentido. - (Francisco, 20 años)

Tal y como lo propone el modelo de proceso de voluntariado de Omoto, Snyder y Hackett (2010), la experiencia les permitió ver de cerca la problemática que existe en el país con los sectores de bajos recursos en la población, corroborar la información que los medios de comunicación les brindaban, involucrarse de manera más íntima con las personas a las que ayudaban en el voluntariado y reconocer el rol que estaban cumpliendo como voluntarios.

Ante este tipo de testimonios, se puede apreciar cómo es que surge una visión más optimista acerca de las capacidades de los entrevistados y su posibilidad de aportar al cambio social, lo cual corresponde con lo investigado por Gagné (2014) en relación al bienestar de los voluntarios.

Te desarrollas a ti mismo y contribuyes al desarrollo de otras personas. O sea es un desarrollo más en conjunto, no solo el desarrollo personal, tu ayuda contribuye al desarrollo del otro. Puede ser otras personas, puede ser otro grupo puede ser el país. Aunque suene muy utópico. - (Roberto, 20 años)

Aunque pocos, hubo entrevistados que sintieron que está mayor conciencia social les permitió enfrentar sus prejuicios con respecto a lo que observaban en otras realidades y, en otros casos, con respecto al trato que le daban a personas cercanas. Esto les ha permitido valorar positivamente las oportunidades que tienen debido a las condiciones en que ellos viven en contraste con la realidad vivida en el voluntariado.

Me hizo una persona más solidaria. Una persona que pueda valorar más a su familia, que pueda valorar las oportunidades relacionadas al estudio. - (José, 20 años)

Y también en cuanto a cuando uno conoce a otra persona y conoce su realidad, empieza a ver las cosas de otra manera que tal vez no había tomado en cuenta y que podría ser una buena manera de ver tu propia realidad. - (Alejandro, 22 años)

Algunos también comentaron que aprendieron lo que era trabajar con un grupo de manera organizada. Esto favoreció que mejoren su desempeño en trabajos que requieren la coordinación de un grupo, así como valorar las cualidades que tienen otras personas con las que uno trabaja y poder aplicarlas provechosamente en situaciones similares.

He podido desarrollar y podemos desarrollar diferentes habilidades y a veces potenciar. A veces en el colegio tenía la habilidad de trabajar en equipo [...] y con los voluntariados han contribuido a que esta habilidad que yo tenía siga desarrollándose y se potencialice. - (Roberto, 20 años)

Estas habilidades enunciadas pueden ser consideradas como recursos psicológicos, aquellos que permiten el crecimiento de la capacidades y confianza de uno mismo (Wilson y Musick, 2003).

A partir de lo revisado, se ha podido observar que estos efectos parecieran estar vinculados a las motivaciones que llevaron a los entrevistados a pertenecer a un voluntariado. Por ejemplo, la sensación de felicidad generada a partir de la retroalimentación positiva de los beneficiarios parece corresponder con la motivación de generar impacto en la ayuda brindada. Asimismo, el sentirse en un ambiente cómodo y

seguro parece relacionarse con la motivación de relacionarse socialmente. Por último, el sentirse enriquecido por conocer nuevas realidades, dominar temas de interés, así como una mayor facilidad en el trato con otras personas parece estar vinculado con la motivación de obtener nuevos conocimientos y habilidades.

A su vez, podría identificarse cierta relación entre las motivaciones enunciadas previamente y las necesidades psicológicas de competencia y relacionamiento, puesto que a través del cumplimiento de las motivaciones estas necesidades se satisfacen. La necesidad psicológica de autonomía también estaría siendo satisfecha por el carácter voluntario de estas actividades, lo cual corrobora la importancia de la Teoría de la Autodeterminación de la Conducta (Ryan y Deci, 2000) para explicar cómo surgen las motivaciones en las personas. A partir de lo expuesto, se podría señalar que estos voluntariados están favoreciendo una orientación que tiende a la autonomía, la cual facilita el cumplimiento de las expectativas que llevaron a los voluntarios a participar en un voluntariado. Esto, a su vez, facilita aún más la satisfacción de las necesidades psicológicas (Clary et al, 1998; Haivas, Hofmans y Pepermans, 2012).

Tal y como lo proponen Ryan y Deci (2000), la satisfacción de las necesidades psicológicas permiten desarrollo y bienestar en la persona. Sin embargo, en base a las experiencias recogidas, también es posible decir que este bienestar y desarrollo se pueden transformar en una motivación para mantenerse en un voluntariado o involucrarse en nuevos, tal y como lo mencionaron Omoto, Snyder y Hackett (2010) en anteriores investigaciones.

En esa medida, dado que según los entrevistados la sensación de satisfacción y bienestar se va experimentado a lo largo del voluntariado, es posible que una vez terminado el proceso se quiera volver a repetir, solo que en esta ocasión la motivación partiría del deseo de experimentar el bienestar que ya se sabe que se puede conseguir, tal y como se describe en la figura mostrada a continuación.

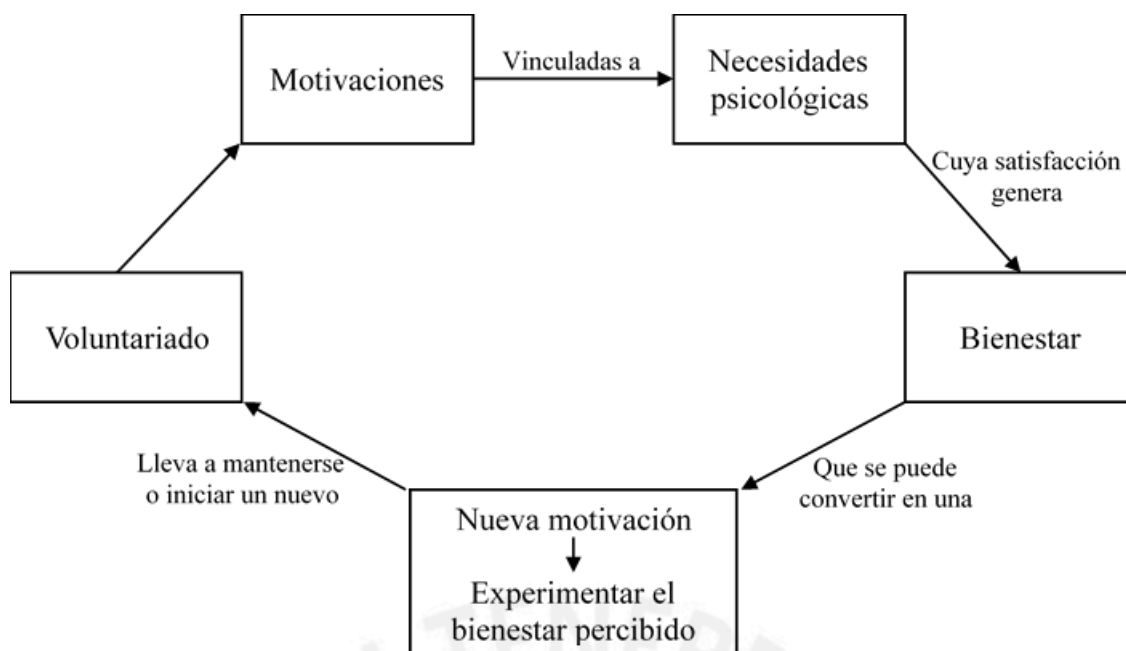


Figura 1: Relación entre voluntariado, motivación y bienestar.

Como se puede observar en la Figura 1, la satisfacción de necesidades psicológicas generó bienestar, el cual se convirtió en una nueva motivación que puede llevar a quedarse o iniciar nuevos voluntariados. Es decir, un factor que puede llevar a que los voluntarios se mantengan en los programas de voluntariado sería la motivación por seguir experimentando el bienestar que se deriva de su participación. En otros casos, los voluntarios se percataron de este bienestar luego de haber tenido la experiencia de voluntariado y, como deseaban volver a experimentar lo mismo, buscaron participar en un nuevo voluntariado.

Me sentí muy conmovido y feliz. Esta felicidad que iba viviendo hacía que continúe con eso y, además, esta felicidad me hacía sentir bien haciendo lo que hacía académicamente. - (José, 20 años)

Si tú ya hiciste un voluntariado y te sentiste bien, de hecho que si ves un voluntariado distinto al que has hecho y te parece interesante, vas a querer participar. Porque ya sabes cómo es la experiencia de un voluntariado, ya sabes que es sentir un voluntariado. De hecho, que te trae emociones y vas a querer volver a sentirlo de una u otra manera. - (Piero, 22 años)

Es así que comprender la motivación que lleva al voluntariado puede contribuir a entender también cómo se logra un efecto positivo no buscado directamente por el voluntario para sí, es decir, la obtención de su propio bienestar. Estos resultados reafirmarían lo mencionado por Valenzuela (2005), quien había encontrado una relación entre el bienestar y la conducta de voluntariado en el Perú. Asimismo, las experiencias positivas y entusiasmo relatados por los participantes darían cuenta de lo que Binder y Freytag (2013), Meier y Stutzer (2008) y Thoits y Hewitt (2001) identificaron como la relación recíproca que se da entre el bienestar y el voluntariado, y permiten entender mejor el papel de la motivación como un factor que retroalimenta el proceso y favorece una participación más sostenida y consistente en los programas de voluntariado.



Conclusiones

Los significados y valoraciones que los entrevistados asocian al voluntariado concuerdan con los tres criterios que, según la literatura revisada, definen esta actividad. De esta manera, los entrevistados consideran al voluntariado como una actividad que se realiza para ayudar a un tercero, sin buscar beneficio monetario o remuneración alguna y que parte de la libre decisión de uno mismo, asumiéndose plena responsabilidad y compromiso en una actividad que en ningún caso debería ser obligatoria.

Se encontraron diferentes formas de concebir la ayuda al otro, encontrándose que algunos entrevistados valoraron más el voluntariado que fomentaba el empoderamiento de las personas frente a aquel que brindaba apoyo mediante actividades asistencialistas. Por otro lado, la responsabilidad y compromiso en el voluntariado se evidenciaba a través de la necesidad de organizar su tiempo, renunciando muchas veces a otras actividades de su interés o de esparcimiento. Al respecto, algunos señalaron que el voluntariado se podía cruzar con sus actividades académicas y a veces afectar su rendimiento. Esto último es un aspecto que deberían tomar en cuenta los programas de voluntariado, puesto que deben anticiparse y preparar a los jóvenes universitarios para que su disposición e interés en participar del voluntariado no perjudique sus estudios.

Algunos de los entrevistados valoraron la participación de la Iglesia Católica como institución que genera proyectos de voluntariado a largo plazo y fomenta espacios de integración. Estas características son valoradas porque favorecen que los jóvenes desarrollen una mayor responsabilidad social a la par que realizan una labor de apostolado, tal como lo propusieron diversos autores en sus investigaciones. Sin embargo, otros jóvenes consideraron que no es necesario pertenecer a un grupo religioso para promover el desarrollo de las comunidades mediante el voluntariado y que la mayoría de voluntarios no están guiados por valores religiosos.

La mayoría de los entrevistados consideraron que los voluntarios presentan características que podrían relacionarse con una personalidad con apertura a la extraversión y complacencia, aspecto también documentado en la literatura revisada. En ese sentido, sería importante que en futuras investigaciones se profundice en este aspecto puesto que este tema no formó parte del objetivo de la investigación. Asimismo, esta investigación tampoco se centró en las diferencias en la participación entre hombres y mujeres en el voluntariado. Sin embargo, los entrevistados señalaron que hay un mayor involucramiento de las mujeres pues parecen tener más empatía y disposición de

ayuda al otro. En esa medida, se sugiere incorporar las diferencias por sexo en futuros estudios para lograr una mejor comprensión del proceso del voluntariado.

La mayoría de los entrevistados expresaron que la motivación más importante para hacer voluntariado fue su interés en ayudar a otro. Si bien algunos voluntarios se enfocaron en el simple hecho de ayudar, otros consideraron que su acción debía generar cambios a largo plazo en la calidad de vida de la población. Este interés por ayudar al otro fue influenciado en varios por un proceso de sensibilización acerca de la pobreza y necesidades del país el cual habría surgido a partir de la educación familiar, los valores de la religión o en cursos dictados en la universidad acerca de este tema. Además, los entrevistados se vieron más conmovidos y motivados cuando su trabajo voluntario involucraba la presencia o participación de niños.

Establecer relaciones sociales fue el segundo tipo de motivación más mencionado por los voluntarios. En esta motivación se identificaron dos orientaciones: aquella destinada a conocer nuevas personas, que algunos particularizaron como relacionarse con jóvenes universitarias, y otra que se enfocaba en mantener o fortalecer amistades previas. Independientemente de la orientación inicial, los voluntarios percibieron que se había generado un gran apoyo entre los participantes y que se desarrollaron lazos de amistad positivos, valorando el hecho de compartir intereses y objetivos comunes.

La obtención de nuevos conocimientos y beneficios instrumentales fue el último tipo de motivación mencionado por los participantes. Esta motivación implicaba la adquisición de mayor experiencia en la carrera, la obtención de créditos para continuar con la carrera universitaria y profundizar en tópicos de interés con respecto a temas de responsabilidad social. Cabe agregar que fueron pocos los entrevistados que reportaron este tipo de motivación al inicio del voluntariado.

La ayuda al otro correspondería a una conducta altruista con una motivación heterocentrada, puesto que se le da prioridad a mejorar la situación de otro sin la intención de obtener un beneficio a cambio. Mientras que el interés por establecer relaciones sociales y la obtención de conocimientos y beneficios instrumentales correspondería a una conducta más prosocial y de motivación autocentrada, pues no se está dejando de ayudar y cumplir con los objetivos del voluntariado por más que los intereses estén centrados en el beneficio propio.

A lo largo de la experiencia de voluntariado, se encontró que la motivación pasa por un proceso en los participantes. Este proceso inicia desde que la persona decide

participar en un voluntariado, impulsado por una o más de las motivaciones enunciadas, las cuales irán variando conforme a las valoraciones que cada uno les dé en el voluntariado. No se puede hablar de un único patrón, puesto que las motivaciones pueden ser múltiples y coexistir antes, durante y después de la experiencia en el voluntariado. Al respecto, se observó que la motivación de ayudar al otro fue la que más se mantuvo de inicio a fin. Por otro lado, la motivación para adquirir nuevos conocimientos y beneficios instrumentales fue la menos reportada al inicio pero, posteriormente, el aprendizaje que genera el voluntariado termina siendo muy valorado y pudo convertirse en una motivación para mantenerse en el voluntariado coexistiendo con la de ayudar al otro. De este modo, a diferencia de lo documentado, en el proceso la motivación heterocentrada no decae o desaparece, sino que se suman las autocentradas. Asimismo, la motivación de establecer relaciones sociales, bastante mencionada al inicio, fue perdiendo valor, aunque se mantuvo en algunos voluntarios.

Durante y luego de la experiencia de voluntariado, los entrevistados identificaron efectos positivos en sus personas. El primero de estos efectos fue el surgimiento de un sentimiento de satisfacción y felicidad por el trabajo realizado. Este sentimiento sería consecuencia del disfrute de la propia actividad, de la percepción de tener un sentido de vida y de la felicidad y gratitud transmitida por la población destinataria. Es posible mencionar que estas características sean precisamente aquellas que surgen de la satisfacción de una motivación intrínseca, más aun si estos sentimientos nacieron en la misma acción de ayudar, tal y como se corrobora en la literatura revisada. Por otro lado, desarrollar relaciones sociales positivas también fue un efecto reportado por los entrevistados, destacando la oportunidad de conocer a personas con las que pudieron empatizar, así como fortalecer lazos afectivos con sus amigos. Como último efecto, se identificó una mejora en el desarrollo personal, pues los entrevistados valoraron las ventajas de un trabajo grupal organizado, una mayor facilidad para expresarse en público, una más amplia conciencia social frente a la desigualdad del país y el encontrar herramientas para enfrentarse a sus prejuicios. Si bien este último efecto correspondería a una satisfacción de una motivación más extrínseca, es importante mencionar que la adquisición de una mayor conciencia social es un paso para fomentar una regulación en la motivación por identificación, generando una motivación autónoma y, por tanto, más cercana a la intrínseca.

Como se ha podido apreciar, los efectos de la experiencia de voluntariado estarían siendo consecuencia de la satisfacción de las motivaciones que llevaron a los

entrevistados a realizar voluntariado. Sin embargo, también es importante considerar que estas motivaciones son generadas a partir de las necesidades psicológicas de los voluntarios. Estas necesidades, específicamente las de competencia y relacionamiento, se satisfacen a través de los tres tipos de motivaciones enunciados previamente, mientras que la necesidad de autonomía se satisface en la libertad o libre elección que uno tiene de pertenecer a un voluntariado.

El sentimiento de bienestar generado a través del voluntariado se da gracias a la aparición de los efectos mencionados anteriormente. Experimentar sensaciones placenteras ayudando, mejorar los recursos personales y tomar mayor conciencia social son formas en las que uno se desarrolla y contribuye al bienestar personal. Las necesidades psicológicas que uno buscaba satisfacer a través de las motivaciones pueden constituir el punto de partida para que la misma persona obtenga los efectos deseados para contribuir con su bienestar a través de un voluntariado. En ese sentido, el bienestar generado tiene la posibilidad de traer también beneficios importantes para la salud mental del voluntario, puesto que cubre aspectos psíquicos, sociales e incluso espirituales. Por último, el bienestar también puede convertirse en una necesidad que busca satisfacerse y, por ende, en una motivación para mantenerse o iniciar nuevos voluntariados, puesto que si los voluntarios ya experimentaron este bienestar querrán seguir experimentándolo en una nueva oportunidad.

Si bien la experiencia de voluntariado puede traer todos estos efectos positivos tanto para los voluntarios como los destinatarios, estos solo podrán alcanzarse si es que el ambiente en el voluntariado fomenta la autonomía y cumple con las expectativas que tienen los voluntarios con respecto a la labor a la que son asignados. En esa medida, es importante que las instituciones promuevan trabajos voluntarios que correspondan con las expectativas de los voluntarios y preserven su autonomía, favoreciendo su bienestar.

Respecto a las limitaciones encontradas en este estudio, es importante mencionar que se realizó exclusivamente con una población de hombres. Por lo tanto, se recomendaría incluir en futuras investigaciones a mujeres puesto que considerar ambas perspectivas siempre permitirá una visión más completa acerca del tema de investigación. Otra recomendación sería abarcar un rango más amplio de instituciones que tengan proyectos de voluntariado considerando diversos rubros y objetivos para así poder comparar diferentes tipos de ambientes y trabajos realizados dentro de los voluntariados y ver cómo afectan a las motivaciones o la permanencia en el voluntariado.

Bibliografía

- Bang, H., y Ross, S. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 61-77.
- Batson, C. (2011). *Altruism in humans*. Oxford University Press.
- Bekkers, R. (2010). Who gives what and when? A scenario study of intentions to give time and money. *Social Science Research*, 39(3), 369-381.
- Bernal, A. (2001). Voluntariado: 2001, proyecto global de acción. *ESE N.1*, 91-97.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., y Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1), 32-47.
- Binder, M., y Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of Economic Psychology*, 34, 97-119.
- Burns, D., Reid, J., Toncar, M., Anderson, C., y Wells, C. (2008). The effect of gender on the motivation of members of generation Y college students to volunteer. *Journal of Nonprofit y Public Sector Marketing*, 19(1), 99-118.
- Buscemi, V. y Celdrán, M. (2014). Motivaciones de inicio y permanencia en el voluntariado en el ámbito de la oncología. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 32(1).
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., y Vecina, M. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta. *Intervención Psicosocial*, 19(3), 213-222.
- Clary, E. y Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.

- Cornelis, I., Van Hiel, A., y De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self-and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456-466.
- Dávila, M. y Díaz-Morales, J. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 82-95.
- De Dreu, C. y Nauta, A. (2009). Selfinterest and other-orientation in organizational behavior: Implications for job performance, prosocial behavior, and personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94, 913-926
- Dekker, P. y Halman, L. (2003). *The Values of Volunteering / Cross-Cultural Perspective*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Diener, E., Oishi, S., y Lucas, R. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. En *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 187-194). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. y Biswas, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicator Research Series*, 97(2), 143-156.
- Eisenberg, N. y Musen, P. (1989). *The Roots of Prosocial Behavior in Children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fletcher, T. y Major, D. (2004). Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, 51 (July), 109-114.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199-223.
- Gagné, M. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York: Oxford University Press.
- Gastañaduy, K. (2013) *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú

- Gastelumendi, C., y Oré, B. (2013). Personalidad y afrontamiento en voluntarios peruanos de lucha contra la pobreza. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 67-98.
- Haivas, S., Hofmans, J., y Pepermans, R. (2012). Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41 (6).
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Hogg, M., Vaughan, G. y Haro, M. (2010) *Psicología Social*. Madrid: Editorial Médica Panamericana. Recuperado de http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011_%5BSpa%5D_full.pdf
- Kliksberg, B. (2007). El voluntariado en Latinoamérica, siete tesis para la discusión. En *El Servicio Cívico y el Voluntariado en América Latina y el Caribe* (pp. 3 - 15). Buenos Aires: Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario.
- Kroll, C. (2011) Different things make different people happy: Examining social capital and subjective well-being by gender and parental status. *Social Indicator Research*, 104(1), 157-177.
- Lee, Y. y Brudney, J. (2012). Participation in formal and informal volunteering: Implications for volunteer recruitment. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(2), 159-180.
- Little, J. (1997). Constructions of Rural Women's Voluntary Work. *Gender, Place Culture: A Journal of Feminist Geography*, 4(2), 17-209.
- Meier, S. y Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself? *Economica*, 75(297), 39-59.
- Mencken, F. y Fitz, B. (2013). Image of God and Community Volunteering among Religious Adherents in the United States. *Review of religious research*, 55(3), 491-508.

- Moreno, J. y Martínez, A. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva: fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos de psicología del deporte*, 6(2), 39-54.
- Okun, M. y Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231-239.
- Omoto, A. y Crain, A. (1995). AIDS volunteerism: Lesbian and gay community-based responses to HIV. *Contemporary perspectives on lesbian and gay issues*, 2, 187-209.
- Omoto, A., Snyder, M. y Hackett, J. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of personality*, 78(6), 1703-1734.
- Ortega, G., Jaramillo, M., y Sepúlveda, L. (2012). La motivación en los voluntarios: una aplicación del inventario de funciones al caso Colombia. *Entramado*, 8(2), 50-63.
- Plagnol, A. y Huppert, F. (2010). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Social Indicators Research*, 97(2), 157-176.
- Portocarrero, F. (2008). Voluntarios y donantes: explorando patrones de involucramiento cívico en el Perú contemporáneo. En *Filantropía y cambio social en América Latina*, (pp. 81 – 106). Lima: Centro de Investigación/Universidad del Pacífico.
- Portocarrero, F., Millán, A. y Loveday, J. (2004), *Voluntarios, Donantes y Ciudadanos en el Perú*. Lima: Centro de Investigación/Universidad del Pacífico.
- Putnam, R. y Campbell, D. (2010). *American grace*. New York: Simon and Schuster.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

- Ryff, C. y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sanborn, C. (2008). Filantropía en América Latina: tradiciones históricas y tendencias actuales1. *Filantropía y cambio social en América Latina*, 25.
- Snyder, M. y Omoto, A. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2, 1-36.
- Thoits, P. y Hewitt, L. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of health and social behavior*, 115-131.
- Thompson, A., y Toro, O. (1999). El voluntariado social en América Latina: Tendencias, influencias, espacios y lecciones aprendidas. *Revista Sociedad Civil*, 3.
- Valencia, L. y Velandía, A. (2013). Percepciones y motivaciones sobre el voluntariado. *Eleuthera*, 9(2), 116-131.
- Valenzuela, R. (2005) *Valores y Bienestar Subjetivo en Estudiantes Voluntarios de una universidad privada de Lima* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú
- Van Emmerik, I., Jaeahar, I. y Stone, T. (2004), The Relationship between Personality and Discretionary Helping Behaviors. *Psychological Reports*, 95, 355-365.
- 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), 308-318.
- Vecina, M. y Chacón, F. (2005). Positive emotions in volunteerism. *The Spanish journal of psychology*, 8(01), 30-35.
- Vecina, M. y Chacón, F. (2013). Volunteering and well-being: is pleasure-based rather than pressure-based prosocial motivation that which is related to positive effects? *Journal of Applied Social Psychology*, 43(4), 870-878.
- Voluntarios de las Naciones Unidas (2011) *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Recuperado de:

http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Volunteerism%20Report/SWVR2011_Spanish_Full.pdf

Voluntarios de las Naciones Unidas (2014). *Informe anual 2013 del programa VNU: Voluntarios por el mundo que queremos*. Recuperado de:

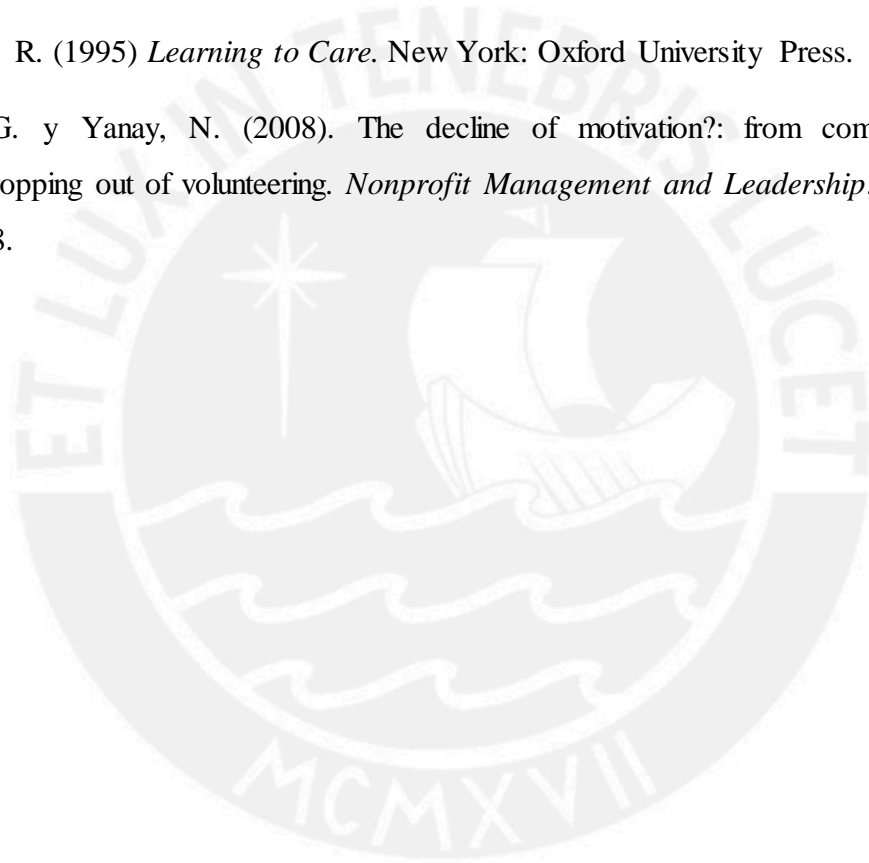
http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2014/corporate/UNV-ES_RA2013_web_1_.pdf

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 215-240.

Wilson, J. y Musick, M. (1997), "Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work" *American Sociological Review* 62 (5), 694-713

Wuthrow, R. (1995) *Learning to Care*. New York: Oxford University Press.

Yanay, G. y Yanay, N. (2008). The decline of motivation?: from commitment to dropping out of volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 19(1), 65-78.



Apéndice A

Ficha sociodemográfica

Nombre: _____ Código: _____

Lugar y fecha de nacimiento:

Edad: _____ Sexo: _____

¿Hace cuantos años reside en Lima? :

Religión: _____

¿Ha participado de algún grupo de Iglesia?:

¿En qué año ingresó a la universidad? : _____ ¿En qué año ingresó a facultad? _____

Ciclo actual de la carrera:

¿Alguna vez ha realizado voluntariado? :

En caso su respuesta sea afirmativa ¿En dónde y por cuánto tiempo lo realizó? Indicar el tiempo aproximado que estuviste en el voluntariado, incluyendo un aproximado de horas que invertías a la semana realizándolo.

Lugar:	Horas semanales:
Tiempo:	
Lugar:	Horas semanales:
Tiempo:	
Lugar:	Horas semanales:
Tiempo:	
Lugar:	Horas semanales:
Tiempo:	
Lugar:	Horas semanales:
Tiempo:	



Apéndice B

Consentimiento informado para participantes

Te invitamos a participar en una investigación que tiene como objetivo explorar las motivaciones para realizar voluntariado en jóvenes universitarios. Para esto, estamos convocando hombres de 20 a 25 años que deseen participar en una entrevista individual de una duración de hora y media aproximadamente. Esta será grabada, de modo que el investigador posteriormente pueda transcribir las ideas que surjan. Una vez transcrita, las grabaciones serán destruidas.

Los datos obtenidos serán analizados de manera profesional y ética, manteniendo la confidencialidad y el anonimato en todo momento. Tienes derecho de no responder alguna pregunta si no deseas hacerlo. Asimismo, si por alguna razón tuvieras que retirarte del estudio, puedes hacerlo sin que esto te ocasione ningún perjuicio. Sin embargo, para fines de esta investigación, es muy importante contar con tu participación.

Si aceptas participar, te agradeceremos completar lo siguiente:

Yo, _____ (nombre completo) acepto de manera voluntaria participar de esta investigación realizada por el alumno Gianmarco Poma Linares del 12° ciclo de la especialidad de Psicología Clínica de la PUCP, como parte del curso “Seminario de Tesis en Psicología Clínica”.

He sido informado del objetivo de este estudio y que los datos brindados formarán parte de una investigación que con fines académicos realiza Gianmarco Poma Linares a quien puedo contactar al teléfono 987521546 y correo gianmarco.poma@pucp.pe; quien a su vez se encuentra bajo la supervisión de la profesora Alicia Quintana, a quien puedo contactar al siguiente correo alicia.quintana@pucp.pe si tuviera preguntas.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Además, puedo hacer preguntas sobre el proyecto y retirarme cuando lo decida.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando haya concluido a Gianmarco Poma Linares.

Lima, _____ de _____ del 2015.

Firma del/la participante

Firma del alumno
CodPUCP: 20093094
Tlf.: 987521546