

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS



Motivación, Satisfacción y Tiempo de Permanencia en Participantes de  
Programas de Voluntariado

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología con mención en  
Psicología Social que presenta:

***Eider Frank León Ling***

Asesora:

***Martha Kimiko Oshiro Nemoto***

Lima, 2025


## INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Martha Kimiko Oshiro Nemoto**, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulada “**Motivación, Satisfacción y Tiempo de Permanencia en Participantes de Programas de Voluntariado**” del autor **Eider Frank León Ling**

dejo constancia de lo siguiente:

- El alumno ha realizado las correcciones necesarias luego de la revisión del docente informante
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 21%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 30/05/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y **confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno sino similitudes**, pues el tema y los instrumentos usados para esta tesis han sido también usadas en otros contextos en investigaciones previas.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Pando, martes 3 de Junio del 2025

Apellidos y nombres de la asesora:	
Oshiro Nemoto Martha Kimiko	
DNI: 25696583	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-5127-1383">https://orcid.org/0000-0002-5127-1383</a>	

## **Agradecimientos**

A mis padres, cuyo apoyo incondicional ha sido la base sobre la cual he construido mi camino académico. Gracias por creer en mí y por brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas. A mi asesora, Martha Oshiro, por su guía y paciencia a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y compromiso han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Por último, a todos los voluntariados que formaron parte de este estudio. Su colaboración desinteresada ha sido esencial para la recopilación de datos y el éxito de esta investigación. Sin su generosidad y disposición, este proyecto no habría sido posible.



## Resumen

El presente estudio explora las motivaciones y niveles de satisfacción en voluntarios de programas de Lima, y analiza cómo estas variables se relacionan con la permanencia en dichos programas. La muestra se conformó por 161 participantes, con edades entre 18 y 56 años ( $M = 26.44$ ,  $DE = 5.88$ ), de los cuales 117 eran mujeres (72.7%) y 44 hombres (27.3%), seleccionados mediante invitación directa en coordinación con cuatro programas de organizaciones sin fines de lucro en albergues y colegios. Se utilizaron el Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV), la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) y el Índice de Satisfacción en el Voluntariado (ISV). Los hallazgos principales mostraron correlaciones inversas significativas entre el tiempo de permanencia con la Motivación Autónoma y la Motivación Controlada. La función de Crecimiento del IFV y las tres dimensiones del ISV también se correlacionaron de manera inversa con el tiempo de permanencia. Además, la Motivación Autónoma se asoció positivamente con las funciones de Valores, Comprensión, Crecimiento y Social del IFV, y con las dimensiones del ISV; mientras que la Motivación Controlada se correlacionó positivamente con las funciones de Valores, Crecimiento, Profesional y Protección del IFV, así como con la Satisfacción con la Gestión organizacional y con las Motivaciones Específicas del ISV. Finalmente, casi todas las funciones del IFV se relacionaron con las dimensiones del ISV, lo que evidencia la compleja relación entre motivación y satisfacción en el contexto del voluntariado.

*Palabras Clave:* Voluntariado, Conducta prosocial, Motivación, Satisfacción

## Abstract

This study explores the motivations and levels of satisfaction among volunteers in programs in Lima and analyzes how these variables are related to retention in these programs. The sample consisted of 161 participants, aged between 18 and 56 years ( $M = 26.44$ ,  $SD = 5.88$ ), of whom 117 were women (72.7%) and 44 men (27.3%), selected through direct invitation in coordination with four nonprofit organization programs in shelters and schools. The Volunteer Functions Inventory (VFI), the Work Motivation Scale (R-MAWS), and the Volunteer Satisfaction Index (VSI) were used. The main findings showed significant inverse correlations between retention time and both Autonomous Motivation and Controlled Motivation. The Growth function of the VFI and the three dimensions of the VSI were also inversely correlated with retention time. Additionally, Autonomous Motivation was positively associated with the Values, Understanding, Growth, and Social functions of the VFI, as well as with the three dimensions of the VSI; while Controlled Motivation was positively correlated with the Values, Growth, Career, and Protective functions of the VFI, as well as with Satisfaction with Organizational Management and Specific Motivations of the VSI. Finally, all VFI functions were related to the VSI dimensions, highlighting the complex relationship between motivation and satisfaction in the volunteering context.

*Keywords:* Volunteering, Prosocial behavior, Motivation, Satisfaction

## Índice de Contenidos

Introducción	1
Conducta Prosocial	1
Caracterización del voluntariado	2
Permanencia en el voluntariado	5
Variables Contextuales	5
Motivos para participar y permanecer en un voluntariado	6
Teoría Funcional del Voluntariado	6
Teoría de la Autodeterminación	8
Satisfacción en el voluntariado y permanencia	10
Método	13
Participantes	13
Instrumentos	13
Procedimiento	17
Análisis	17
Resultados	19
Discusión	24
Referencias	32
Anexos	40

## Introducción

### Conducta Prosocial

La conducta prosocial, también llamada conducta de ayuda por algunos autores, ha sido estudiada en el marco de la psicología social a lo largo de los años (Auné et al., 2014). Esta es definida como aquel amplio rango de conductas y actividades intencionales orientadas a beneficiar a una o más personas (Cangialosi, 2022; Coyne, 2018 citado en Astorne, 2019; Eisenberg et al., 2013; Penner et al., 2005), con la finalidad de satisfacer diferentes necesidades, como por ejemplo de apoyo físico o emocional (Benson et al., 2006, citados en Auné et al., 2014). Se trata de un constructo complejo y de carácter multidimensional que abarca tres aspectos importantes que permiten comprender el alcance de la definición brindada (Eisenberg, 2000; Padilla-Walker y Carlo, 2014). En primer lugar, está la intencionalidad de la conducta, en donde el sujeto es quien evalúa los costos y beneficios que se suscitarán de su realización (Hinde y Groebel, 1991; Telle y Pfister, 2012). En segundo lugar, está el contexto en donde se realizan estas actividades, siendo la cultura y la sociedad las que definen y delimitan las conductas como benéficas (Eisenberg, 2000; Penner et al., 2005). El entorno social posee una serie de normas, las cuales pueden favorecer o disminuir la manifestación de este tipo de actividades (Keltner et al., 2014; Padilla-Walker y Carlo, 2014). Finalmente, un tercer aspecto importante es la amplia gama de comportamientos y matices que determinan la conducta prosocial por lo que esta se manifiesta a través de distintas maneras: rescate, donación, voluntariado, etc. (Astorne, 2019; Auné et al., 2014; Keltner et al., 2014).

La naturaleza del constructo ha generado una variedad de líneas de investigación agrupadas en tres distintos niveles de análisis: micro-nivel, meso-nivel y macro-nivel; los cuales comparten elementos transversales al entendimiento de la conducta prosocial (Klemola, 2013; Penner et al., 2005). El micro-nivel de análisis busca explicar los comportamientos prosociales en los seres humanos a partir de aspectos evolutivos, genéticos y neurológicos (Buss, 2003 citado en Penner et al., 2005). En este nivel se les brinda importancia a las características particulares de los individuos, por lo que se toman en cuenta variables como el temperamento y la personalidad, las cuales pueden funcionar como predictores de conductas de ayuda (Padilla-Walker y Carlo, 2014). Por su parte, el meso-

nivel de análisis hace referencia al estudio del comportamiento de ayuda en contextos y situaciones específicas. Este se centra en un nivel interpersonal y los estudios ubicados en este nivel están enfocados en saber cuándo las personas ayudan (Auné et al., 2014) y el por qué lo hacen (Gaertner y Dovidio, 2000). Finalmente, el macro-nivel de análisis se enfoca en el estudio del comportamiento prosocial en el contexto de grupos y organizaciones, con un énfasis importante en el voluntariado (Hart y Sulik citados en Padilla-Walker y Carlo, 2014; Penner et al., 2005). En relación con este último nivel, el presente estudio profundizará en torno a la conducta prosocial manifiesta en el voluntariado, así como en los elementos que lo caracterizan y las variables relacionadas a la permanencia de los voluntarios.

### **Caracterización del voluntariado**

El voluntariado es definido como una actividad organizada sin fines de lucro; es gratuita y está orientada al beneficio de los demás a través de actividades de interés general para la población (Dekker y Halman, 2003; D. S. N° 004-2017-MIMP, 2017; Portocarrero et al., 2004). Este involucra una serie de conductas prosociales, las cuales son planificadas y se extienden por un periodo determinado de tiempo (Penner, 2002; Vecina y Chacón, 2017). A diferencia de otras actividades de ayuda, en el voluntariado se puede distinguir claramente que no está presente la obligatoriedad de la acción por lo que requiere de un gran nivel de compromiso (Aspillaga y Guazzotti, 2019; Omoto y Snyder, 1995; Penner, 2002; Vecina y Chacón, 2017; Voluntarios de las Naciones Unidas, 2014).

Debido a la naturaleza optativa del voluntariado (Portocarrero et al., 2004), diversas fuentes lo asocian al altruismo (Dekker y Halman, 2003; Voluntarios de las Naciones Unidas, 2014). Una conducta altruista es aquella que se caracteriza por ser de libre elección y estar motivada por la búsqueda del beneficio del receptor y no por un interés personal (Auné et al., 2014; Penner et al., 2005). De esta forma, es importante señalar que en el voluntariado se pueden manifestar diversas conductas altruistas, las cuales también serán siempre caracterizadas como conductas prosociales (Cangialosi, 2022; Penner et al., 2005). Sin embargo, no todas las conductas prosociales mostradas podrán ser consideradas de igual manera como altruistas ya que se pueden identificar motivos utilitarios como beneficios externos o recompensas futuras derivadas de la actividad del voluntariado (Valenzuela, 2005; Ziemeck citado en Saz-Gil et al., 2021). Algunas de estas conductas pueden responder a

intereses particulares del voluntario por encima del beneficio orientado a otros, como por ejemplo la búsqueda de recompensas materiales o emocionales (Auné et al., 2014).

Adicionalmente, se afirma que el voluntariado es un fenómeno socialmente construido, cuyo significado e implicancias varían según el contexto cultural, geográfico y temporal (Padilla-Walker y Carlo, 2014; Stephens et al., 2015). Diversos estudios destacan su relevancia para la sociedad, ya que promueve la cohesión, la auto-regulación y el desarrollo ciudadano (Dekker y Halman, 2003; Stephens et al., 2015). De esta forma, el voluntariado es un fenómeno presente principalmente en culturas y estructuras sociales de carácter tradicional, y sus manifestaciones se encuentran fuertemente influenciadas por las culturas de las cuales emergen (Padilla-Walker y Carlo, 2014, Voluntarios de las Naciones Unidas, 2015). Dichas manifestaciones abarcan un extenso rango de actividades, lo cual evidencia la amplitud del concepto. En ese sentido, el contexto en el cual se desarrollan el voluntariado representa un elemento fundamental para entenderlo (Eisenberg, 2000; Penner et al., 2005).

En el caso peruano, se cuenta con una Ley General del Voluntariado (Ley N° 28238, 2004), la cual señala diversos principios que rigen la actividad voluntaria como el compromiso social, la vocación de permanencia, la igualdad de oportunidades, etc. De la misma manera, la ley brinda lineamientos sobre las modalidades, voluntarios, beneficiarios y organizaciones. Según el World Given Index realizado por la Charities Aid Foundation (CAF) (2019), Perú se encuentra en el puesto 60 a nivel global por el tiempo que sus habitantes dedican al voluntariado y según cifras de las Naciones Unidas (2015), uno de cada tres peruanos ha formado parte de un programa de voluntariado alguna vez. Adicionalmente, según el Diagnóstico Situacional de Organizaciones de Voluntariado (2019) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la mayoría de las organizaciones se enfocan en atender a niños, niñas y adolescentes. Además, el 73.3% de los voluntarios son jóvenes de entre 18 y 29 años, principalmente mujeres (63.9%) con educación superior universitaria. Por otro lado, el último compendio de organizaciones registradas en el voluntariado (2023), también elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, reporta un total de 368 organizaciones. Estos datos destacan la relevancia del voluntariado como fenómeno social y permiten comprender sus características en el contexto nacional.

Específicamente respecto a los participantes de estos programas, existen una serie de variables, tanto sociodemográficas como psicológicas, que permiten caracterizarlos y entender por qué se involucran y permanecen en este tipo de actividades.

En ese sentido, entre las características sociodemográficas estudiadas con la finalidad de establecer el perfil del voluntario, se encuentran la edad, género, educación, nivel socioeconómico, etc. (Chacón y Vecina, 1999; De Castro, 2002). Es importante señalar que autores como De Castro (2002) y Eisenberg (2000) sostienen que este tipo de variables están sujetas a aspectos contextuales, por lo que estas caracterizaciones no son definitivas y pueden variar. Redondo (2020) en un estudio realizado en Colombia, menciona que la persona que suele ofrecerse como voluntario cumple el perfil de adulto joven (entre 19 y 26 años), cuenta con un nivel de educación superior, o está cursándola, y se ubica en un nivel socioeconómico medio. Asimismo, autores como Dávila de León y Chacón (2005) indican que existe una mayor población femenina en voluntariados socio asistenciales. De igual manera, se afirma que las tendencias de género están relacionadas a la naturaleza de la actividad voluntaria; por ejemplo, una organización que trabaja con niños aumenta la probabilidad de la participación de mujeres voluntarias (Thois y Hewitt, 2001), mientras que en las organizaciones que intervienen en emergencias predomina el voluntariado masculino (Chacón y Dávila, 2001).

Además de las variables sociodemográficas, el voluntariado involucra una variedad compleja de aspectos psicológicos subyacentes al mismo, los cuales permiten caracterizar a aquellos que participan en este tipo de actividades (Valenzuela, 2005; Vecina, 2001). Entre los autores que han estudiado estas variables se encuentran Penner y Finkelstein (1998), que mencionan que la participación voluntaria es más alta en aquellos individuos con mayor autoestima y estabilidad emocional. Adicionalmente, otros estudios sugieren que las personas que poseen mayores recursos psicosociales, así como condiciones óptimas de salud física y mental se ofrecen como voluntarios más a menudo (González et al., 2004; Vecina, 2001). Estas variables psicológicas no sólo caracterizan al voluntario, sino que también permiten esclarecer fenómenos como el tiempo de permanencia que tendrá en este tipo de organizaciones.

## **Permanencia en el voluntariado**

Conforme el voluntariado fue adquiriendo relevancia social, la permanencia en este tipo de actividades ha sido estudiada progresivamente a lo largo de los años (Amaya y Vera, 2020; Chacón et al., 2011; Floristán et al., 2013; González et al., 2004; León et al., 2008; Vecina, 2001; Vecina et al., 2009). Entre la amplia gama de variables encontradas asociadas a la permanencia, se ha considerado profundizar para este estudio en variables contextuales, y dos variables psicológicas: *motivación* para participar y permanecer en un programa de voluntariado y *satisfacción* con la actividad voluntaria. En ese sentido, se encontraron distintos autores y modelos que explican la forma en la que estas variables influyen en la conducta de voluntariado (Cabrera y Marrero, 2015; Chacón et al., 2007; Clary et al., 1998; Omoto y Snyder, 1995; Penner y Finkelstein, 1998; Vecina et al., 2009). Para entender la permanencia en el voluntariado, la presente investigación abordará la motivación desde la Teoría Funcional (Clary et al., 1998) y la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Ryan Deci y Ryan, 1985). Asimismo, respecto a la satisfacción, al no existir un consenso respecto a un modelo teórico (García-Pérez, 2013), se recogieron diversas evidencias en donde se mide su relación con la permanencia de los voluntarios.

### **Variables contextuales**

Algunas de las variables contextuales que permiten entender la permanencia son la organización de los programas de voluntariado y las experiencias previas que los participantes han tenido en actividades de similar naturaleza (Barrón et al., 2003). Por ejemplo, un contexto favorable para que los voluntarios participen durante más tiempo en uno de estos programas será aquel que cuente con una organización que facilite sus actividades y se adecúe a las preferencias y afinidades de estos (De Castro, 2002; González et al., 2004). En adición, también son relevantes aspectos como las tareas desarrolladas por el voluntario, el tiempo dedicado a ellas, la población con la cual se trabaja, el área e infraestructura en donde realiza la labor voluntaria, etc. (Chacón y Dávila, 2001; León et al., 2008; Vecina, 2001). De esta forma, las variables contextuales funcionan como un primer insumo que permite relacionar características específicas a un menor o mayor tiempo de permanencia.

### **Motivación para participar y permanecer en un voluntariado**

El voluntariado, de la misma forma que otros comportamientos, se sostiene y es dirigido por una serie de factores motivacionales (Bajo, 2015; González y Landaeta, 2007). En ese sentido, es importante indagar las razones por las cuales los voluntarios dedican tiempo y esfuerzo a ser parte de estas organizaciones y el por qué lo hacen por un periodo prolongado sin recibir un beneficio tangible (Brock et al., 2014; Chacón et al., 2011). Asimismo, esta información viene a ser de gran utilidad para la gestión de los programas de voluntariado, ya que permite la toma de decisiones como la implementación de capacitaciones o asignación de tareas en función de las motivaciones importantes para los voluntarios (Chacón et al., 2010; Cuevas et al., 2015).

Las motivaciones que mueven a los voluntarios a ser parte de estas organizaciones abarcan un amplio rango de posibilidades, son multidimensionales y pueden ser medidas (Amaya y Vera, 2020). Es en ese sentido que no existe un modelo único que haya recibido el consenso general para explicar aquello que motiva a los sujetos a involucrarse en actividades voluntarias (Bajo, 2015; Brock et al., 2014; Chacón et al., 2011; Cuevas et al., 2015; González y Landaeta, 2007). De esta forma, a continuación, se presentarán dos teorías usadas en los últimos años que brindan una aproximación a las motivaciones específicas y a la cualidad de la motivación en las personas que participan en voluntariados.

#### ***Teoría Funcional del Voluntariado***

Este primer modelo que estudia la motivación en relación con la permanencia sostiene que ésta se debe abordar desde un enfoque funcional. Está basado en la Teoría Funcional, inicialmente usada para explicar actitudes (Clary et. al., 1998; Clary y Snyder, 1991; Katz, 1960 citado en Omoto y Snyder, 1995), y permite identificar cuáles son los intereses, objetivos y beneficios personales específicos que son satisfechos con la conducta del voluntariado (Omoto y Snyder, 1995). En ese sentido, la actividad voluntaria puede estar al servicio de distintas funciones psicológicas relevantes para la persona lo que motivaría al sujeto a involucrarse en esta actividad (González y Landaeta, 2007).

De esta forma el enfoque funcional de las motivaciones de los voluntarios ha dado lugar a diversos estudios, siendo el realizado por Clary y colaboradores (1998), un hito importante en la investigación acerca del voluntariado ya que ha servido como punto de

partida para que distintos autores puedan caracterizar y explicar la permanencia en los programas de voluntariado (Carlo et al., 2005; Chacón et al., 2010; Chacón et al., 2007; González y Landaeta, 2007; Vecina et al., 2009). En ese sentido, Clary et al. (1998) proponen un sistema motivacional que agrupa diversos propósitos e intereses en seis funciones principales, las cuales son satisfechas por el trabajo voluntario: Función de Valores, Función de Comprensión, Función Social, Función Profesional, Función de Protección y Función de Crecimiento.

- La *Función de Valores* señala que un incentivo para ser voluntario es que permite al sujeto expresar sus valores a través de su trabajo (Chiesa y Stover, 2020; Kim et al., 2010 citados en Pérez et al., 2012).
- La *Función de Comprensión* sostiene que la labor voluntaria se encuentra en razón a la obtención de nuevas experiencias de aprendizaje y al mismo tiempo a la puesta en práctica de conocimientos y destrezas (Chacón et al., 2010; Clary y Snyder, 1991; Pérez et al., 2012).
- La *Función Social* está en razón a la necesidad de la persona de compartir con pares, conocer personas, participar en diversas actividades y ser considerado importante por los demás (Chacón et al., 2011; Rabelo y Pilatti, 2013; Saz-Gil, 2021).
- La *Función Profesional* está relacionada a los beneficios para el desarrollo de la carrera profesional a través de la participación en actividades voluntarias (Pérez et al., 2012; Saz-Gil, 2021).
- La *Función de Protección* menciona que la actividad voluntaria se orienta a evitar sentimientos negativos o para que el sujeto se sienta bien consigo mismo (Chacón et al., 2011; Chiesa y Stover, 2020; Rabelo y Pilatti, 2013).
- La *Función de Crecimiento* está asociada a las motivaciones que permiten al sujeto crecer y desarrollarse psicológicamente a través de las actividades de voluntariado (Chacón et al., 2010; Pérez et al., 2012).

En base a este modelo distintas investigaciones encontraron relaciones positivas y significativas entre la permanencia en el programa de voluntariado con la Función de Protección (Dávila de León y Chacón, 2005; García, 2012), de Valores, de Comprensión y de Desarrollo Personal (Pérez et al., 2012). De esta forma, se observa que los voluntarios con un mayor tiempo de permanencia reportan motivaciones caracterizadas como altruistas

significativamente más fuertes que quienes han permanecido menos tiempo en esta tarea (Amaya y Vera, 2020; Chacón et al., 2011). Asimismo, en cuanto a la edad, se ha observado que los voluntarios de mayor edad tienden a participar más por motivos vinculados a la función de valores, mientras que los más jóvenes priorizan funciones como comprensión, profesional y crecimiento (León et al., 2008; Marta et al., 2006; Redondo, 2020). Respecto al género, las mujeres presentan puntuaciones significativamente más altas en las funciones de valores, comprensión y crecimiento, en comparación con los hombres, cuyas motivaciones suelen inclinarse, aunque con menor intensidad, hacia funciones más instrumentales (Amaya y Vera, 2020; León et al., 2008; Vila y Küster, 2020).

En ese sentido se plantea que la motivación influye directamente sobre la permanencia, esto debido a que los sujetos que se comprometen con estas actividades pasan por un proceso de evaluación y decisión antes de involucrarse, en donde tienen en consideración estas diversas funciones y los beneficios derivados de las mismas (García, 2012; Gonzales y Landaeta, 2007; Omoto y Snyder, 1995; Saz-Gil, 2021). Permanecer como voluntarios es una tarea que implica costos personales por lo cual el proceso de motivación tiene un papel importante (Cabrera y Marrero, 2015; Carlo et al., 2005; Chacón et al., 2007; Vecina et al., 2009).

### ***Teoría de la Autodeterminación***

Un segundo modelo que explica la motivación humana y se puede aplicar al contexto del voluntariado es el de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Deci y Ryan, 1985; Deci y Ryan, 2000; Haivas et al., 2012; Gastañaduy et al., 2014; Martins, 2013). Esta describe la cualidad de la motivación; es decir, el grado en el cual el individuo experimenta control externo o interno (autodeterminado) cuando regula su conducta. Asimismo, la TAD realiza una diferenciación entre motivación intrínseca, motivación extrínseca y amotivación. De esta forma, la motivación se establece como un continuo que va desde la conducta más autodeterminada hasta la menos autodeterminada (Deci y Ryan, 2000; Deci y Ryan, 2008; Orbegoso, 2016).

La motivación intrínseca implica el compromiso con una actividad por el placer que se obtiene al realizarla. En la motivación extrínseca, las actividades se realizarán por la búsqueda de recompensas o para evitar castigos; en ella, el compromiso está en función a las

consecuencias más que por la actividad en sí misma. Finalmente, la amotivación es la manifestación nula de motivación (Deci y Ryan, 2000). Asimismo, los autores plantearon tres subtipos de la motivación extrínseca entendidas como regulaciones.

- La *regulación externa* se relaciona con las recompensas que se derivan de la realización de la conducta, así como también con el evitar un castigo.
- La *regulación introyectada* se relaciona con las contingencias que no son parte del entorno social, pero son percibidas como externas. De esta forma, el comportamiento está regulado por sentimientos como la culpa, el orgullo o la vergüenza.
- En la *regulación identificada* el comportamiento está regulado por metas y valores que el individuo considera personalmente importantes y se identifica con ellas.

Esta teoría agrupa como **motivación autónoma** a la motivación intrínseca e identificada, la cual le permite al ser humano experimentar voluntad en sus acciones y decisiones; por otro lado, la motivación externa e introyectada se agrupan en **motivación controlada**, la cual representa a las personas que tienden a orientar su actuar en función a factores externos (Deci y Ryan, 2008; Orbegoso, 2016).

En relación con la TAD y el voluntariado. Se encontró que una motivación autodeterminada se relaciona con niveles altos de satisfacción y un bajo nivel de deserción (Güntert et al., 2016; Haivas et al., 2012; Marta et al., 2006; Martins, 2013; Millette y Gagné, 2008; Vila y Küster, 2020), así como un mayor compromiso con la organización y tiempo de permanencia en ella (Cuevas et al., 2015), lo cual fortalece la identidad con el rol voluntario, especialmente en su dimensión organizacional (Aspillaga y Guazzotti, 2019). En adición, en la investigación de Gastañaduy (2013), se encontró que la motivación intrínseca e identificada tiende a aumentar con el tiempo de servicio como voluntario, lo que sugiere un fortalecimiento de la motivación conforme se prolonga la participación.

Asimismo, diversos estudios han buscado relacionar y encontrar puntos de común entre la TAD y la teoría funcional del voluntariado (Güntert et al., 2016; Martins, 2013; Vila y Küster, 2020; Wu et al., 2015). De esta forma señalan que las funciones del voluntariado se encuentran sistemáticamente relacionadas con la calidad de la motivación, es decir cuán determinada está la conducta (Güntert et al., 2016; Haivas et al., 2012). De esta manera se puede explicar el por qué ciertos tipos de motivaciones para ser voluntario están más

fuertemente asociadas a resultados favorables (buen desempeño, mayor tiempo de permanencia, etc.) que otras (Güntert et al., 2016; Haivas et al., 2013; Wu et al., 2015).

En ese sentido se encontró que las funciones de Valores y Comprensión correlacionaban positivamente con una regulación identificada y motivación intrínseca, mientras que las funciones de Protección, Crecimiento Profesional y Social lo hacían con una regulación externa (Güntert et al., 2016; Piedimonte y Depaula, 2018; Vila y Küster, 2020). De esta forma, en relación con los dos modelos presentados, se concluye que los motivos que impulsan a las personas a realizar actividades de voluntariado son diversos y diferenciados; estos dependen de las funciones psicológicas que cada individuo busca satisfacer y también pueden estar debido al tipo de actividad que esté realizando la persona (Haivas et al., 2013; Marta et al., 2006; Piedimonte y Depaula, 2018).

Asimismo, se pueden encontrar personas que responden a motivaciones distintas en un mismo espacio de voluntariado, del mismo modo dichas motivaciones pueden variar a lo largo del tiempo (Cavalcante, 2015; León et al., 2008). Finalmente, es importante señalar que la motivación inicial por la que un sujeto se ve involucrado en una actividad voluntaria no es necesariamente la misma que implique su permanencia en dicha actividad (Cavalcante, 2015; Cuevas et al., 2015; González et al., 2004).

### **Satisfacción en el voluntariado y permanencia**

La amplia literatura en torno a la permanencia en el voluntariado coincide en que una de las variables de especial importancia es la satisfacción. Una de las razones por el cual es importante este aspecto está en relación con que los voluntarios no reciben ninguna compensación económica (Vecina y Chacón, 2013). Asimismo, representa una actividad con un gran coste emocional y es realizada en un contexto organizacional que no está exento de conflictos y problemas diversos (Dávila de León y Díaz, 2005; Penner et al., 2005).

A pesar de significar una variable de gran importancia, los resultados en diversas investigaciones no han encontrado resultados concluyentes sobre su relación con el involucramiento y permanencia en el voluntariado. Hay trabajos que encontraron una relación directa entre satisfacción y permanencia (Omoto y Snyder, 1995; Penner y Finkelstein, 1998), mientras que otros encuentran una relación inversa (Chacón et al., 2007; Dávila de León y Díaz, 2005; Güntert et al., 2016; Vecina, 2001).

Debido a la amplitud del concepto, existen estudios enfocados en estudiar la relación entre satisfacción y permanencia en el voluntariado a través de un único indicador de satisfacción (Floristán et al., 2013; García-Pérez, 2013; Güntert et al., 2016; Omoto y Snyder, 1995). En ese sentido, se encontraron niveles elevados de satisfacción en los voluntarios, sin embargo, dichos puntajes no correlacionaban significativamente con otras variables como permanencia o motivos para participar. Dados estos resultados se menciona que la satisfacción de los voluntarios no depende de una característica u otra, sino de la visión subjetiva de la persona y sus expectativas a la hora de ser parte de uno de estos programas (Curran et al., 2016; García-Pérez, 2013).

Por otro lado, se encuentran las investigaciones que sostienen que una mejor aproximación se logra a partir de las distintas dimensiones que engloba el concepto satisfacción (Chacón et al., 2011; Dávila de León y Díaz, 2007; Vecina et al., 2011; Vecina et al., 2009; Vecina y Chacón, 2013; Vila y Küster, 2020). De esta manera, estas investigaciones midieron la intención de permanencia del voluntariado a partir de tres dimensiones: satisfacción de las motivaciones, satisfacción organizacional y satisfacción con las tareas. En estos estudios se encontraron diferencias significativas respecto a los niveles de satisfacción de los voluntarios que continúan respecto a los que abandonan la labor voluntaria. Por ejemplo, el estudio de Chacón y colaboradores (2011) indica que la satisfacción es más variable y predictiva durante las etapas iniciales del voluntariado, disminuyendo su variabilidad y poder explicativo a medida que los voluntarios acumulan tiempo en la organización. Este patrón también es consistente con lo hallado por Vecina et al. (2011), quienes señalan que la satisfacción influye en la intención de permanencia en nuevos voluntarios, mientras que, en voluntarios veteranos, la variable clave pasa a ser el compromiso organizacional.

Desde hace algunos años, los programas de voluntariado han estado lidiando con el problema que supone la disminución del tiempo de permanencia de los voluntarios en las organizaciones y los perjuicios que esto implica (Curran et al., 2016; Dávila de León y Chacón, 2004; Dávila de León y Díaz, 2007; Medina, 2015). En ese sentido, Medina (2015) señala que hay un deterioro de la satisfacción del voluntario conforme el tiempo de permanencia se prolonga lo cual puede dar lugar a la deserción. De esta forma, conocer el grado de satisfacción en relación con diferentes aspectos de la experiencia voluntaria se ha

identificado como una herramienta importante para la gestión de voluntarios por parte de las propias entidades con el fin de poder sostener la permanencia y mejorar la calidad del voluntariado (Vecina, 2001; Vecina, et al., 2009). Respecto a ello, se ha identificado que la baja satisfacción con la gestión de las organizaciones es la principal causa de abandono (Vecina y Chacón, 2013), lo cual puede deberse a que este tipo de organizaciones no suelen estar bien consolidadas ni tienen estrategias claras, lo que genera incertidumbre en los voluntarios, los cuales tienden a retirarse (Aspillaga y Guazzotti, 2019)

En razón a lo mencionado, el fenómeno del voluntariado se puede entender mediante diversas variables psicológicas y contextuales. Es así, que este estudio es relevante porque ayudará a esclarecer cómo estas variables se manifiestan en el contexto peruano, donde hay pocas investigaciones al respecto. De esta forma, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre las motivaciones y niveles de satisfacción de un grupo de voluntarios en Lima con su tiempo de permanencia en el programa de voluntariado en el que participan. A partir de dicha exploración, se desprenden dos objetivos específicos: explorar cómo se vinculan los niveles de motivación (TAD), las funciones del voluntariado y los niveles de satisfacción; así como, identificar diferencias significativas de las variables estudiadas respecto a las variables sociodemográficas de género, edad y tipo de voluntariado.

Con base en la evidencia recopilada, la hipótesis propuesta plantea que existen relaciones significativas entre los niveles de motivación (según la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría Funcional del Voluntariado) y la satisfacción con el tiempo de permanencia de los voluntarios. Ambas variables han sido identificadas como clave para la continuidad en el voluntariado. Sin embargo, se reconoce que la permanencia en estas actividades también puede estar mediada por otros factores psicológicos, sociodemográficos y contextuales, como la organización del programa, experiencias previas, edad o género, por lo que no se puede determinar a priori si dicha relación será directa o inversa.

## Método

### Participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional, seleccionando como participantes a voluntarios y exvoluntarios de 18 años o más que hayan formado parte de una organización de voluntariado por un período mínimo de un mes (equivalente a cuatro sesiones). De esta manera, la muestra estuvo conformada por 161 participantes, entre los 18 y 56 años, con un promedio de 26.44 años (DE = 5.88). Del presente estudio participaron 117 mujeres (72.7%) y 44 varones (27.3%). La muestra se conformó mediante una invitación directa a voluntarios y exvoluntarios en coordinación con cuatro programas de voluntariado. Los programas de voluntariado con los que se coordinó fueron asociaciones sin fines de lucro que trabajan en albergues y colegios de la ciudad de Lima.

Las invitaciones para participar se realizaron verbalmente y vía e-mail, en donde se especificaron los objetivos de la investigación y se indicó que la participación en el estudio era voluntaria. De esta forma, las personas que aceptaron libremente formar parte de la investigación procedieron al llenado de los instrumentos a través de un formato online el cual constaba de una sección de consentimiento informado (Anexo A), una ficha de datos y los tres instrumentos usados para este estudio.

### Medición

Las variables centrales que serán exploradas en esta investigación son: motivación y satisfacción con el voluntariado. Los instrumentos que fueron utilizados para medir los constructos anteriormente presentados fueron una ficha de datos, el inventario de funciones del voluntariado de Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen y Miene (1998), la escala de motivación en el trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010), y el índice de satisfacción en el voluntariado por Vecina, Chacón y Sueiro (2009). Asimismo, se recoge el tiempo de permanencia (en meses) que las participantes tienen o han tenido en el programa en el cual participan.

**Ficha de datos.** (Anexo B). En esta primera sección se recolectaron los datos sociodemográficos de cada participante. La ficha se encuentra constituida por preguntas puntuales como edad, nivel socioeconómico percibido y grado de instrucción. Asimismo, se recolectó el tiempo de permanencia en el voluntariado, el cual fue definido como el tiempo

(en meses) de participación activa que la persona ha tenido en el programa de voluntariado. En caso de que la persona ya no sea miembro del voluntariado o lo haya sido durante dos periodos distintos, se le pidió indicar únicamente el número de meses en total durante los cuales participó constantemente del programa.

***Inventario de Funciones del Voluntariado - IFV.*** (Anexo C). Para medir la motivación se hizo uso de la escala desarrollada por Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen y Miene en 1998, la cual fue adaptada y validada en el idioma español por Dávila de León y Chacón (2005); y posteriormente al contexto latinoamericano por Pérez y colaboradores (2012). Este instrumento se encuentra conformado por 30 ítems que registran las respuestas mediante una escala tipo Likert de 7 opciones (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = neutral, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo, 7 = totalmente de acuerdo). La escala no proporciona un puntaje acumulado total, sino que abarca 6 dimensiones o factores (5 ítems por factor), los cuales hacen referencia a las motivaciones por las cuales las personas participan en un programa de voluntariado. Los factores mencionados son los siguientes: Valores, Comprensión, Crecimiento, Profesional, Social y Protección. El orden de los ítems y su organización en la escala se muestra en la siguiente tabla (Ver Tabla 1).

**Tabla 1.**

*Agrupación de ítems del Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV)*

Subescalas	Ítems por subescala
Valores	3, 8, 16, 19, 22
Comprensión	12, 14, 18, 25, 30
Crecimiento	5, 13, 26, 27, 29
Profesional	1, 10, 15, 21, 28
Social	2, 4, 6, 17, 23
Protección	7, 9, 11, 20, 24

*Fuente: Pérez, et al., 2012.*

Respecto a los análisis de confiabilidad, el instrumento alcanzó los siguientes índices de confiabilidad (alfa de Cronbach) de .60 para la función valores, .73 para protección, .75 para crecimiento, .77 para comprensión, .78 para social y .92 para profesional (Pérez, et al.,

2012). Asimismo, en la presente investigación, se encontraron los siguientes índices de confiabilidad (alfa de Cronbach) para los 6 factores: .58 para valores, .68 para protección, .71 para crecimiento, .71 para comprensión, .76 para social y .84 para profesional. Aunque algunos factores presentan niveles moderados de confiabilidad, especialmente valores y protección, las correlaciones ítem-test fue adecuada (superiores a .4) lo que sugiere que estos contribuyen de manera consistente a la medición de sus respectivos constructos.

**Escala de Motivación en el trabajo – R-MAWS.** (Anexo D). Para medir la cualidad de la motivación de los participantes se usó la escala diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010. Adaptada al español en el año 2012 por Gagné y colaboradores, la escala cuenta con 19 ítems agrupados en 5 subescalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. La escala registra las respuestas mediante un formato tipo Likert de 7 opciones (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = neutral, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo, 7 = totalmente de acuerdo), en donde los ítems se distribuyen de la siguiente manera (Ver Tabla 2).

**Tabla 2.**

<i>Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)</i>	
Subescalas	Ítems por subescala
Amotivación	2, 15, 16
Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17
Regulación introyectada	1, 5, 7, 19
Regulación identificada	4, 11, 18
Motivación intrínseca	6, 12, 13

*Fuente: Gagné, et al., 2012.*

Para el instrumento en español se encontraron índices de confiabilidad (alfa de Cronbach) de .73 para regulación identificada, .75 para regulación introyectada, .78 para regulación externa, .80 para motivación intrínseca, y .88 para amotivación (Gagné et. al, 2012). De la misma manera, en la presente investigación, se encontraron los siguientes índices de confiabilidad (alfa de Cronbach) para las 5 dimensiones: .57 para regulación

identificada, .61 para regulación introyectada, .82 para regulación externa, .83 para amotivación y .84 para motivación intrínseca. Si bien los niveles de confiabilidad de algunos factores fueron moderados, como en regulación identificada e introyectada, las correlaciones ítem-test de los ítems fueron adecuadas (superiores a .4), lo que indica que los ítems se relacionan de forma coherente con sus respectivas dimensiones y aportan de manera consistente a su medición.

***Índice de Satisfacción en el Voluntariado – ISV*** (Anexo E). El grado de satisfacción con el programa de voluntariado se evaluó a través de una escala desarrollada y validada por Vecina, Chacón y Sueiro (2009). Este instrumento de 17 ítems mide el grado de satisfacción de la persona con tres dimensiones de la labor voluntaria: la gestión de la organización, las motivaciones específicas y las tareas voluntarias. La satisfacción con la gestión consta de 7 preguntas en una escala tipo Likert de 7 opciones (1= totalmente insatisfecho, 2 = insatisfecho, 3 = ligeramente insatisfecho, 4 = neutral, 5 = ligeramente satisfecho, 6 = satisfecho, 7 = totalmente satisfecho). Por su parte la satisfacción con las motivaciones está compuesta por 6 preguntas en una escala tipo Likert de 7 opciones (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = neutral, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo, 7 = totalmente de acuerdo). Finalmente, la satisfacción con las tareas consta de 4 preguntas con un formato de respuesta en escala Likert de 7 opciones (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = neutral, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo, 7 = totalmente de acuerdo).

Los índices de confiabilidad (alfa de Cronbach) de las dimensiones en el instrumento original fueron: .69 para la satisfacción con las tareas voluntarias, .73 para la satisfacción de las motivaciones específicas y de .88 para la satisfacción con la gestión de la organización (Vecina, Chacón y Sueiro, 2009). En el presente estudio los valores del alfa de Cronbach obtenidos fueron los siguientes: .72 para la satisfacción de las motivaciones específicas, .82 para la satisfacción con las tareas voluntarias y .90 para satisfacción con la gestión de la organización, lo que indica que, en general, la consistencia interna de las dimensiones es adecuada.

## **Procedimiento**

Al ser el muestreo de este estudio de carácter no probabilístico intencional se realizaron los contactos con los coordinadores de 4 programas de voluntariado que trabajan con niños (3 voluntariados de educación y 1 de desarrollo personal). De esta forma, se consiguió la autorización y permisos necesarios para que los voluntarios puedan ser parte del estudio. De la misma manera, los coordinadores facilitaron el contacto con ex voluntarios de los distintos programas. Durante las coordinaciones se acordó que la aplicación de los instrumentos sería realizada mediante un cuestionario en línea.

Se realizaron convocatorias a los voluntarios a través de correos electrónicos y redes sociales (grupos cerrados de Facebook de los miembros actuales y antiguos de los programas de voluntariado). En las mismas se explicó el estudio mencionando que la información recogida sería utilizada para fines académicos, que la participación era de carácter voluntario y que la identidad de los participantes estaría bajo estricta confidencialidad. Así también, en el cuestionario online se encontraba adjunto el consentimiento informado.

## **Análisis**

Con la finalidad de responder a los objetivos del estudio se realizaron análisis estadísticos a través del software IBM SPSS Statistics v.21. En primer lugar, se procedió a solicitar las pruebas de normalidad de las dimensiones de los tres instrumentos empleados usando la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ), así como el análisis de los estadísticos de forma (asimetría y curtosis). Con ello se seleccionarían los estadísticos más adecuados para el análisis. Asimismo, se hizo una exploración de los estadísticos descriptivos de las variables sociodemográficas de los participantes del estudio (edad, género, tiempo de permanencia), así como de las variables de estudio (motivación y satisfacción) y sus respectivas dimensiones. De esta manera se pudo caracterizar a la muestra de voluntarios participantes de esta investigación.

Dado que los resultados mostraron no normalidad de los datos, se decidió hacer uso del coeficiente de Spearman para obtener las correlaciones entre el tiempo de permanencia en el voluntariado con las diferentes dimensiones de los instrumentos utilizados. Asimismo, se usó el mismo estadístico en una matriz de correlaciones simple para obtener las asociaciones entre las dimensiones de la escala de motivación laboral con las del inventario

de funciones del voluntariado y las del índice de satisfacción en el voluntariado. Se repitió el procedimiento para obtener las asociaciones entre el inventario de funciones del voluntariado y el índice de satisfacción del voluntariado. En adición, debido a la no normalidad de los datos, se usó a prueba no paramétrica U de Mann Whitney para comparar los puntajes de las tres escalas usadas en función a las variables: edad, género, tipo de voluntariado y condición activa como voluntario.



## Resultados

Con el objetivo general de analizar la relación entre las motivaciones y niveles de satisfacción de los voluntarios participantes en el estudio con su tiempo de permanencia en los programas de voluntariado, los resultados presentados son el producto de un análisis correlacional entre las variables mencionadas.

Se pudo constatar que el tiempo de permanencia en el voluntariado correlaciona de manera significativa con algunas dimensiones de las pruebas empleadas (Ver Tabla 3). En primer lugar, en relación con la escala de motivación en el trabajo (R-MAWS) se observan correlaciones inversas con regulación introyectada y motivación intrínseca. Es importante señalar que la escala R-MAWS considera viable agrupar las dimensiones de regulación externa e introyectada en *Motivación Controlada*, y las de regulación identificada y motivación intrínseca en *Motivación Autónoma*. De esta forma, los puntajes obtenidos para estas dos agrupaciones correlacionan de manera inversa y significativa con el tiempo de permanencia. Por otro lado, para el inventario de funciones del voluntariado (IFV), se observa una correlación inversa del tiempo de permanencia con la función crecimiento. Finalmente se observan correlaciones inversas con las tres dimensiones que conforman el índice de satisfacción en el voluntariado (ISV). Entre ellas, la correlación con la gestión destaca por ser de magnitud moderada.

**Tabla 3.**

*Correlaciones del tiempo de permanencia en el voluntariado con la R-MAWS, IFV, ISV y edad*

		Tiempo de permanencia en el voluntariado
R-MAWS	Regulación introyectada	-.202*
	Motivación intrínseca	-.250**
	Motivación autónoma	-.229**
	Motivación controlada	-.172*
IFV	Crecimiento	-.201*
ISV	Satisfacción con la gestión	-.349**
	Satisfacción de las motivaciones	-.205**
	Satisfacción con las tareas	-.228**

\*\*p<.01; \*p<.05

Asimismo, para el objetivo específico de explorar la relación entre las dimensiones de las escalas de motivación y satisfacción, se realizaron correlaciones entre la escala R-MAWS, el inventario de funciones del voluntariado (IFV) y el índice de satisfacción en el voluntariado (ISV). Como resultado, se encontraron correlaciones significativas (Ver Tabla 4). En cuanto a la amotivación se identificaron correlaciones inversas de baja magnitud con la función comprensión del IFV, así como con la satisfacción de las motivaciones y con las tareas del ISV. Para la regulación externa se encontraron correlaciones positivas de moderada magnitud con las funciones crecimiento y protección del IFV. Por su parte, la regulación introyectada correlacionó positivamente con moderada magnitud con las funciones valores, crecimiento y protección del IFV; y en cuanto a las asociaciones con el ISV, se encontraron correlaciones con la satisfacción con la gestión y con las motivaciones. En cuanto a la regulación identificada, esta correlacionó positivamente con las funciones valores, comprensión y crecimiento del IFV, así como con las tres dimensiones del ISV, en donde la correlación de mayor magnitud fue con la satisfacción de las motivaciones. Finalmente, para la motivación intrínseca se encontraron correlaciones positivas de moderada magnitud con las funciones valores y comprensión del IFV, y con las tres dimensiones del ISV.

**Tabla 4.**

*Correlaciones de la escala R-MAWS con las escalas IFV e ISV*

	1	2	3	4	5
Valores	-.103	.059	.325**	.354**	.314**
Comprensión	-.265**	-.121	.098	.316**	.420**
Crecimiento	-.013	.267**	.472**	.227**	.160*
Profesional	.104	.137	.212**	.05	.149
Social	-.127	.004	-.011	.186*	.14
Protección	.167*	.334**	.460**	.161*	.053
Satisfacción con la gestión	-.119	.062	.259**	.264**	.358**
Satisfacción de las motivaciones	-.210**	.109	.334**	.549**	.468**
Satisfacción con las tareas	-.238**	-.022	.088	.239**	.385**

\*\*p<0.01; \*p<0.05

1 = Amotivación | 2 = Regulación externa | 3 = Regulación introyectada | 4 = Regulación identificada | 5 = Motivación intrínseca

Para las agrupaciones Motivación Autónoma y Motivación Controlada anteriormente planteadas para la escala de motivación en el trabajo (R-MAWS) también se encontraron correlaciones significativas con el inventario de funciones del voluntariado (IFV) y el índice de satisfacción en el voluntariado (ISV) (Ver Tabla 5). De esta forma, la Motivación Autónoma correlaciona positivamente de manera moderada con las funciones valores, comprensión, crecimiento y social del inventario de funciones del voluntariado; así como con las tres dimensiones del índice de satisfacción en el voluntariado. Resulta importante destacar que la correlación más fuerte observada corresponde la dimensión de satisfacción de las motivaciones. Por su parte, la Motivación Controlada presenta correlaciones positivas moderadas con las funciones valores, crecimiento, profesional y protección, siendo esta última la de mayor magnitud dentro de este grupo. De la misma manera, también presenta correlaciones positivas con la satisfacción con la gestión de la organización y con las motivaciones específicas del índice de satisfacción en el voluntariado, aunque estas asociaciones son de menor magnitud que las observadas con la motivación autónoma.

**Tabla 5.**

*Correlaciones de Motivación Autónoma y Motivación Controlada con las escalas IFV e ISV*

	Motivación Autónoma	Motivación Controlada
Valores	.378**	.188*
Comprensión	.399**	-.049
Crecimiento	.223**	.394**
Profesional	.09	.187*
Social	.194*	-.016
Protección	.139	.435**
Satisfacción con la gestión	.371**	.164*
Satisfacción de las motivaciones	.612**	.206**
Satisfacción con las tareas	.358**	.013

\*\*p<.01; \*p<.05

Al correlacionar el inventario de funciones del voluntariado (IFV) con el índice de satisfacción en el voluntariado (ISV) se encontraron correlaciones significativas y positivas según el criterio de Cohen (1988) (Ver Tabla 6). De esta forma todas las funciones del

inventario de funciones del voluntariado correlacionaban con las tres dimensiones del índice de satisfacción en el voluntariado a excepción de la función profesional que no lo hace con la satisfacción con la gestión de la organización, ni con la satisfacción con las tareas voluntarias; del mismo modo la función protección tampoco correlaciona significativamente con la satisfacción con las tareas voluntarias. Cabe destacar que las correlaciones de mayor magnitud se dieron entre la función crecimiento y la satisfacción con las motivaciones, seguida por la función valores y comprensión con esta misma dimensión del ISV.

**Tabla 6.**

*Correlaciones de la escala IFV con la escala ISV*

	1	2	3	4	5	6
Satisfacción con la gestión	.287**	.238**	.321**	0.073	.245**	.156*
Satisfacción de las motivaciones	.443**	.390**	.495**	.220**	.263**	.297**
Satisfacción con las tareas	.285**	.374**	.196*	0.075	.198*	0.036

\*\*p<0.01; \*p<0.05

1 = Valores | 2 = Comprensión | 3 = Crecimiento | 4 = Profesional | 5 = Social | 6 = Protección

Por otro lado, se realizaron análisis comparativos con el objetivo específico de explorar diferencias significativas de las subescalas según las variables sociodemográficas. Para las variables edad, género, tipo de voluntariado y condición del voluntario (activo o exvoluntario) se realizaron análisis de U de Mann-Whitney para muestras independientes. Estos análisis no reportaron diferencias significativas en ninguna subescala en función a la variable Condición del Voluntario. Sin embargo, respecto a la variable género si se hallaron diferencias significativas ( $p<.01$ ) en la subescala Satisfacción de las Motivaciones entre mujeres (Me=6.17, RI=3.00) y varones (Me= 5.50, RI=5.50) con un tamaño del efecto mediano ( $r = 0.26$ ). De manera similar, en cuanto a la variable Tipo de Voluntariado, también se hallaron diferencias significativas ( $p<.01$ ) en la misma subescala de Satisfacción de las Motivaciones entre voluntarios de Educación (Me=5.50, RI=3.83) y voluntarios de Desarrollo (Me= 6.08, RI=5.50), también con un tamaño del efecto mediano ( $r = 0.25$ ).

Finalmente, en cuanto a la variable edad, se encontraron diferencias significativas en los puntajes de cuatro subescalas del IFV (Ver Tabla 7). Para ello, se dividió la muestra en dos grupos etarios: 18 a 29 años y 30 años a más, siguiendo la propuesta en la teoría para

diferencias rangos de edad. En ese sentido se observó que los puntajes de las dimensiones Comprensión, Crecimiento, Profesional y Protección del Inventario de Funciones del Voluntariado (IFV) tienden a ser más altos en los voluntarios del grupo etario de 18 a 29 años, en comparación a los voluntarios de 30 años a más. De esta forma, se observa una tendencia descendente, donde los puntajes de las funciones del voluntariado disminuyen en voluntarios de mayor edad. En cuanto a estas diferencias, los tamaños del efecto evidenciaron magnitudes variables. Las dimensiones Comprensión, Crecimiento y Protección presentaron tamaños del efecto pequeños. En contraste, la dimensión Profesional mostró un tamaño del efecto mediano ( $r = 0.33$ ).

**Tabla 7.**

*Prueba U de Mann Whitney para las variables del IFV según grupo etario*

Variable	18 a 29 años		30 años a más		U	P	r
	Me	RI	Me	RI			
Comprensión**	6.40	3.00	6.00	4.60	1387.50	.007	0.21
Crecimiento**	5.00	6.00	4.40	3.20	1363.50	.005	0.22
Profesional**	4.80	5.20	4.00	5.00	1048.00	.000	0.33
Protección*	3.90	5.00	3.40	4.80	1513.00	.031	0.17

\*\*p<.01; \*p<.05

## Discusión

Como un primer elemento importante para discutir se encuentran los resultados descriptivos obtenidos de la muestra estudiada. De esta forma, los datos sociodemográficos corroboran lo presentado en la introducción en donde se menciona que la edad aproximada de los voluntarios en el Perú y contextos similares oscila entre 18 y 29 años, es decir, son adultos jóvenes; y que su grado de instrucción es de educación superior completo o en curso (MIMP, 2019; Redondo, 2020). Lo anteriormente señalado puede explicarse a desde una búsqueda de propósito y factores contextuales propios de dicha etapa de vida, lo cual puede hacer que se sientan particularmente atraídos hacia el voluntariado, donde encuentran oportunidades significativas para contribuir socialmente y marcar un camino de desarrollo personal y/o profesional (Amaya y Vera, 2020; Stephens et al., 2015). Además, este grupo etario se caracteriza por un tener un mayor acceso al tiempo libre y menos responsabilidades financieras en comparación con adultos de mayor edad, lo que les facilita involucrarse en actividades voluntarias (MIMP, 2019).

Asimismo, el 77% de la muestra encuestada estuvo formada por mujeres lo cual va de la mano con lo afirmado por De Castro (2002) y Thoits y Hewitt (2001), quienes indican que existe una mayor presencia de voluntarias mujeres debido a la naturaleza de la actividad orientada al cuidado. En el caso de esta investigación, los cuatro voluntariados estudiados trabajan con niños, lo que se relaciona con el hecho de que las organizaciones dedicadas a la formación y cuidado de niños y adolescentes tienden a reportar índices más altos de compromiso con sus actividades y con la organización en general (Pacheco, 2017, citado en Aspillaga y Guazzotti, 2019). Lo anteriormente señalado, sumado a las distintas características sociodemográficas encontradas, brindan indicios para la formación de un perfil modelo o ideal para este tipo de programas de voluntario. En ese sentido, con un perfil desarrollado, las organizaciones pueden adecuarse a las preferencias y afinidades de los voluntarios, y crear contextos favorables para que los voluntarios participen durante más tiempo (De Castro, 2002; González et al., 2004).

A esta variedad de factores interrelacionados con la caracterización del perfil de los voluntarios se suman los factores motivaciones que influyen tanto en la participación como en la permanencia de estas organizaciones. Desde la teoría de la autodeterminación se busca

explicar cómo el ser humano realiza y sostiene una conducta en el tiempo mediada por la calidad de su motivación (Deci y Ryan, 2008; Orbegoso, 2016). Sin embargo, los análisis correlacionales muestran que los voluntarios que permanecen más tiempo en los programas con los que se hizo este estudio, tienen niveles más bajos tanto de motivación autónoma como de motivación controlada. Esto se puede explicar debido a que la motivación no es estática y puede variar según las experiencias personales y el entorno organizacional (De Castro, 2002). Asimismo, aunque el concepto de voluntariado incluye aspectos como la solidaridad y el altruismo, relacionados con una motivación de naturaleza intrínseca, también existen factores externos que influyen en la permanencia de los voluntarios. Elementos como las relaciones significativas con otros voluntarios y beneficiarios, y la percepción de que su contribución sigue siendo valiosa, pueden actuar como fuentes de satisfacción. Estos factores ayudan a contrarrestar la disminución de una motivación más autodeterminada y contribuyen a que los voluntarios continúen participando en los programas (Amaya y Vera, 2020).

Si bien la literatura sostiene que hay una relación positiva entre el tiempo de permanencia y niveles más altos de motivación (Güntert et al., 2016), es importante resaltar que existen otras variables que influyen en la permanencia como lo son el locus de control interno, autoestima alta, mayor estabilidad emocional, una identidad asociada al servicio y la lealtad hacia la organización (Penner y Finkelstein, 1998; Vila y Küster, 2020), así como recursos psicosociales, salud física y mental (González, Leiva et al., 2004; Vecina, 2001). De esta forma, las variables anteriormente mencionadas interactúan entre sí y con la motivación para determinar de una mejor manera el tiempo de permanencia. Para futuras investigaciones se recomienda integrar estas variables al análisis para tener un modelo más completo, y de esta manera proponer estrategias y recursos para sostener la conducta de voluntariado en el tiempo.

En añadido, también es importante señalar algunas razones por las cuales se observa esta disminución de los niveles de motivación a medida que avanza el tiempo. Eisenberg, 2000 y Penner y colaboradores (2005), sostienen que dos elementos de suma importancia para caracterizar al voluntariado son el contexto y cultura en el cual se desarrolla esta actividad; de esta manera, la disminución de los niveles de motivación puede deberse a las demandas y la naturaleza del tipo de voluntariado. En este caso se trata de un trabajo con niños, niñas y adolescentes, tanto en voluntariados de educación como de desarrollo personal,

en donde se requiere un mayor contacto y vínculo con la población beneficiada. En ese sentido, este trabajo es una labor ardua, demandante y en la cual los resultados no son inmediatamente observables (Medina, 2015), razón por la cual es probable que los niveles de motivación disminuyan, ya que se puede deber a un desgaste y fatiga emocional del voluntario en su labor, lo cual también es evidenciado por los resultados de este estudio en donde la función “crecimiento”, la cual está vinculado a la mejora del estado de ánimo, correlaciona inversamente con el tiempo de permanencia. En adición, las mismas organizaciones pueden llegar a ser un factor que influya la disminución de los niveles de motivación de los participantes. Según datos del MIMP (2019), la mayoría de las organizaciones de voluntariado en el Perú, no cuentan con estructuras y herramientas de gestión definida. Estas carencias son percibidas por los voluntarios, generando confusión, incertidumbre, falta apoyo y capacitación; y traen como consecuencia desmotivación y dificultad para lograr identificarse (Colozzi, 2016 citado en Aspillaga y Guazzotti, 2019).

En relación con los niveles de motivación, finalmente resulta relevante también considerar los niveles promedio reportados por los participantes. La Motivación Autónoma presenta una media de 6.33, lo que refleja un alto nivel de disfrute y compromiso con la labor voluntaria. En contraste, la Motivación Controlada muestra un promedio bajo de 2.85, lo que sugiere que factores externos como recompensas o reconocimiento no son predominantes en esta muestra. Aunque ambos niveles tienden a disminuir con el tiempo, las distancias entre ellos se mantienen, lo que indica que, si bien la motivación disminuye por diversos factores y variables anteriormente discutidas, esta sigue siendo predominantemente autónoma.

Con relación a las diferentes funciones del voluntariado y los niveles de motivación trabajados por la teoría de la autodeterminación, los resultados expuestos en esta tesis evidencian que sí existe una correspondencia entre ambas aproximaciones tal y como fue propuesto por Güntert y colaboradores (2016). De esta forma se encontró que las funciones Crecimiento, Profesional y Protección están asociadas más fuertemente a una motivación de carácter controlada, es decir extrínseca (Orbegoso, 2016). Esto se explica debido a que la motivación controlada responde a conductas mediadas por recompensas o beneficios. Por ejemplo, la función Profesional responde a aquellas ventajas o beneficios a los cuales una persona puede acceder por haber participado en un programa de voluntariado como lo son becas, intercambios, mejores oportunidades laborales, etc. (Saz-Gil, 2021).

Asimismo, la motivación controlada también responde a comportamientos regulados por sentimientos como la culpa, vergüenza u orgullo (Deci y Ryan, 2008). Esto va de la mano con la naturaleza de las funciones Crecimiento y Protección, en donde la actividad voluntaria se orienta a evitar sentimientos negativos, culpa o estrés y en donde el sujeto busca sentirse bien consigo mismo por realizar estas actividades (Chiesa y Stover, 2020). En cuanto a los resultados descriptivos, la función Protección presenta un promedio bajo ( $M = 3.85$ ), lo cual indica que evitar emociones negativas o sentirse mejor consigo mismo no son razones predominantes para participar del voluntariado en la muestra. Por otro lado, la función Profesional ( $M = 4.55$ ) muestra niveles moderados, lo cual puede deberse a la juventud de la muestra y su búsqueda de futuras oportunidades laborales, aunque esto no es necesariamente su motivación principal. Es así que, estos hallazgos sugieren que los voluntarios que han puntuado de manera más alta en estas tres funciones son aquellos cuya conducta se ve regulada por factores externos y no perciben la conducta de ayuda como importante en sí misma.

Por otro lado, en relación con las funciones Valores y Comprensión se observa una asociación con la motivación autónoma o intrínseca. Esto se puede explicar debido a que estas funciones están orientadas a conductas que el voluntario considera importantes y ha interiorizado como tales. De esta forma, la función de valores refleja el deseo de ayudar a los demás para contribuir en espacios y causas que son significativas para el voluntario, lo que va acorde a satisfacer necesidades internas de altruismo y realización personal (Pérez et al., 2012). Del mismo modo, la función de comprensión se basa en la motivación de aprender y experimentar nuevas actividades, lo cual está impulsado por la curiosidad personal. Es así como estas dos funciones le dan valor en sí mismo al mismo hecho de realizar las actividades voluntarias y obtener un sentido de propósito o crecimiento.

Respecto a la función Social los resultados de la investigación indicaron una relación significativa con la motivación autónoma. Lo encontrado es en un principio resulta curioso debido a que esta función señala que el individuo se encuentra motivado a participar de un voluntariado porque siente la necesidad de compartir con pares y sentirse considerado por los demás (Chacón et al., 2011; Rabelo y Pilatti, 2013), lo cual responde a una conducta de regulación más externa. Sin embargo, esto puede ser explicado debido a que las personas encuentran en estos espacios de intercambio con los demás no solo satisfacer su necesidad

de filiación, sino que también comparten experiencias sobre una actividad valiosa para ellos como lo es el voluntariado. En ese sentido, participar en programas de voluntariado con amigos puede hacer que la experiencia sea gratificante debido a la conexión con otros y la creación de vínculos sólidos, lo que convierte a la función social en una fuente de motivación intrínseca (Saz-Gil, 2021). Es importante señalar que la motivación no es estática por lo que la función social del voluntariado puede comenzar motivada por la búsqueda de aprobación (Chacón et al., 2011), pero a medida que los voluntarios disfrutan genuinamente de compartir con otros, las relaciones humanas en el voluntariado se convierten en fines en sí mismos.

Al observar los resultados descriptivos del IFV, se evidencia que las funciones en donde puntuaron más alto los participantes fueron Comprensión ( $M = 6.22$ ) y Valores ( $M = 6.07$ ). Este patrón reafirma la predominancia de motivaciones intrínsecas y coincide con las correlaciones halladas entre estas funciones y la motivación autónoma, lo que sugiere motivos altruistas y de aprendizaje, aunque como se ha señalado anteriormente, estas pueden disminuir con el tiempo.

El identificar qué son aquellas funciones que motivan a los voluntarios, así como, saber la calidad de su motivación es una herramienta importante para que las organizaciones puedan asegurar la participación continua de sus miembros. En este sentido, los programas pueden adoptar estrategias que fortalezcan la calidad de la motivación y que trabajen sobre las distintas funciones del voluntariado. Entre estas estrategias se encuentran proporcionar oportunidades de crecimiento personal y profesional, reconocer y celebrar los logros de los voluntarios, variar las tareas para prevenir la rutina, y promover un ambiente basado en el apoyo y la valoración mutua, etc. (Vila y Küster, 2020). De esta forma, en el caso de los programas que trabajan con infancias, también se le estaría brindando un espacio de cuidado a quienes normalmente asumen el rol de cuidador. Por ello, es importante asegurar espacios donde los voluntarios tengan voz en la toma de decisiones y se sientan valorados y autónomos en su labor para que de esta forma fortalezcan su compromiso, motivación y satisfacción a largo plazo.

Con relación a la variable Satisfacción, la presente investigación arrojó relaciones inversas entre los niveles de satisfacción y el tiempo de permanencia. Esta información obtenida corrobora lo encontrado anteriormente por diversos autores (Chacón et al., 2007; Dávila de León y Díaz, 2005; Güntert et al., 2016; Vecina, 2001). Este fenómeno se puede

explicar debido a que el voluntariado y la participación en este tipo de programas representa una actividad con un gran coste emocional, el cual es realizado en un contexto organizacional que no está exento de conflictos y problemas diversos (Dávila de León y Díaz, 2005; Penner et al., 2005; Vecina, Chacón y Sueiro, 2009); y que en el contexto peruano carecen en muchos casos de capacitaciones metodológicas y temáticas (MIMP, 2019).

Por otro lado, también se encontraron relaciones significativas entre los niveles de motivación y satisfacción. En ese sentido, los individuos con una motivación autónoma son aquellos que presentan niveles de satisfacción más altos. Esto va de la mano con lo encontrado en investigaciones previas en donde las conductas más autodeterminadas se relacionan con niveles altos de satisfacción (Güntert et al., 2016; Millette y Gagné, 2008). En ese sentido, los sujetos que consideren la actividad de voluntariado como importante en sí misma y la hayan interiorizado como una labor relevante para ellos, serán aquellos que se encuentren más satisfechos, en primer lugar, con sus motivaciones ya que concebirán el voluntariado como un espacio en donde podrán desarrollarse, cumplir expectativas y expresar sus valores ayudando a otros. A manera de contraste, los individuos con una conducta menos autodeterminada serán aquellos menos satisfechos con sus motivaciones, ya que al participar de un programa de este tipo solamente por las recompensas o beneficios externos que esta conlleva se puede dejar de lado aspectos como el desgaste físico y emocional y que van de la mano con la naturaleza de este tipo de actividades (Dávila de León y Díaz, 2005; Penner et al., 2005; Vecina et al., 2009).

Además, también se encontró una mayor satisfacción con la gestión de los programas de voluntariado por parte de aquellos voluntarios con conductas más autodeterminadas. Esto puede deberse a que en muchas ocasiones los voluntarios más comprometidos con los programas son aquellos que también participan en cargos de coordinación o gestión por lo cual pueden estar validando su posición en dichos cargos. Por otro lado, los voluntarios con motivaciones de carácter más extrínseco son aquellos que están más alejados de cargos de gestión o coordinación por lo cual sus apreciaciones de satisfacción sobre dichas labores pueden ser no tan positiva

En adición, es importante discutir las diferencias halladas en las variables sociodemográficas. Para el caso de género se encontró mayores niveles de satisfacción con las motivaciones por parte de las mujeres, lo cual se puede deberse según Thoits y Hewitt

(2001) a que existe más probabilidad de la participación de mujeres voluntarias en organizaciones que trabajan con niños, en donde la naturaleza y tipo de actividades de cuidado logran satisfacer sus intereses y motivaciones. Del mismo modo se hallaron diferencias respecto al Tipo de Voluntariado en donde los voluntarios de las organizaciones enfocadas al desarrollo de habilidades socioemocionales reportaron puntajes más altos en la satisfacción de sus motivaciones respecto a los voluntarios de educación. Esto podría explicarse considerando la naturaleza de las actividades y los resultados esperados de cada voluntariado. Por un lado, los voluntarios de Desarrollo suelen desarrollar actividades que implican mayores interacciones significativas en donde el impacto y resultados son más inmediatos, a diferencia de los voluntarios de Educación cuyas actividades están orientadas a resultados a mayor plazo.

Asimismo, los resultados reportaron que los voluntarios jóvenes (18 a 29 años) tenían puntajes más altos en las funciones Comprensión, Crecimiento, Profesional y Protección respecto a los voluntarios mayores de 30 años. Esto va acorde a la caracterización del voluntario peruano (MIMP, 2019), y a los intereses propios de este grupo etario en donde las personas se encuentran en una búsqueda constante de nuevos conocimientos, habilidades, oportunidades que puedan impactar tanto en su persona como en su futuro profesional (Chacón et al., 2010).

Para finalizar, es importante señalar que la presente investigación contempla, en el contexto peruano, una aproximación inicial al fenómeno del voluntariado, así como la caracterización de sus miembros a partir de las variables satisfacción y motivación. En cuanto a las limitaciones del estudio, se puede señalar al tratarse de una investigación con una muestra no probabilística, los resultados no pueden ser generalizables. En adición, al ser un diseño correlacional, las inferencias no son causales entre las variables analizadas y como se discutió, existen otros factores que median tanto en la motivación, satisfacción y tiempo de pertenencia.

Estas limitaciones dan lugar a nuevas preguntas de investigación, tales como: ¿De qué manera el apoyo organizacional percibido influye en la relación entre motivación y permanencia?, o ¿Cómo el tipo de tareas asignadas influye en el desgaste emocional del voluntario y, por ende, en su permanencia? De esta forma, se insta a futuras investigaciones a explorar tanto de manera cuantitativa y cualitativa; y con muestras más amplias y

representativas, la interacción de las motivaciones y satisfacciones con otras variables mediadoras de la permanencia lo cual dará lugar a un panorama más claro de cómo es que se desarrolla el fenómeno del voluntariado en este país.

Se recomienda considerar un diseño longitudinal que permita observar cómo evolucionan las motivaciones y niveles de satisfacción a lo largo del tiempo. Esto ayudaría a determinar si la disminución observada en algunas dimensiones corresponde a una tendencia general o a situaciones específicas. Asimismo, desde un enfoque mixto, estudios cualitativos podrían profundizar en las razones por las que los voluntarios permanecen o abandonan, permitiendo captar matices que las escalas no detectan. Para ello podrían incluirse también programas cuya naturaleza esté enfocada en otro tipo de actividades de ayuda como la construcción de viviendas o el apoyo en situaciones de emergencias; o entre organizaciones con distintos grados de estructura (formales vs. informales). Este tipo de investigaciones pueden brindar información de cómo la gestión de estos programas incide en la experiencia del voluntariado

Dado que la labor del psicólogo se enfoca en promover el bienestar de las personas, se espera que esta investigación contribuya a mejorar la gestión de voluntarios. Al considerar las dimensiones exploradas, se busca fomentar oportunidades de mejora que optimicen la labor voluntaria, generando beneficios tanto para los voluntarios como para las personas en las que impactan. En ese marco, los resultados pueden servir de base para diseñar intervenciones y estrategias orientadas a sostener la permanencia voluntaria, tales como espacios de reconocimiento y oportunidades de desarrollo personal.

## Referencias

- Aspillaga, G. y Guazzotti, A. (2019). Motivación y compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. DOI: <https://doi.org/10.19083/tesis/626191>
- Astorne, G. (2019). Motivación del aspirante a bombero, estilo motivacional del instructor, compromiso, conducta prosocial y oposicionismo desafiante (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Amaya, L. y Vera, M. (2020). Caracterización del perfil del voluntario de La Cruz Roja, sede Bucaramanga (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia.
- Auné, S., Blum, D., Abal, F., Lozzia, G. y Horacio F. (2014). La conducta prosocial: Estado actual de la investigación. *Perspectivas en psicología*. 11(2), 21-33.
- Bajo, B. (2015). Motivaciones del voluntariado: análisis mediante grupos de discusión (Tesis de maestría). Universidad de León, España.
- Barrón, A., Dávila, M., Vecina, M. y Árias, A. (2003). Apoyo social en voluntarios asistenciales y ambientales. *IberPsicología*.
- Brock, M., Lange, A. y Leonard, K. (2014). Generosity and Prosocial Behavior in Healthcare Provision, Evidence from the Laboratory and Field. *Journal of Human Resources*. 51(1).
- Cabrera-Darias, M. y Marrero-Quevedo, R. (2015). Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de Psicología*, 31(3).
- Carlo, G., Okun, M., Knight, G. y de Guzman, M. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion, and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1293-1305.
- Cangialosi, M. (2022). Relaciones entre empatía y conductas prosociales, en sujetos que son parte de un voluntariado en Argentina (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Argentina, Argentina
- Cavalcante, C. (2015). Motivación de voluntarios en América Latina: un ensayo de revisión. *Espacio Abierto cuaderno Venezolano de Sociología* 24(3), 131-140.

- Chacón, F. y Vecina, M. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psychothema*, *11*(1), 211-223.
- Chacón, F. y Vecina, M. (1999). Motivaciones y burnout en el voluntariado. *Psychosocial Intervention*. *8*, 31-42.
- Chacón, F. y Dávila, M. (2001). Diferencias en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y socio asistenciales. *Intervención Psicosocial: Revista sobre igualdad y calidad de vida*. *10*(2), 137-15.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J. y Vecina, M. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntariados Mediante Pregunta Abierta. *Intervención Psicosocial*, *19*(3), 213-222.
- Chacón, F., Pérez, T. y Vecina, J. (2011). Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. *Documentación Social*. *160*, 131-148.
- Chacón, F., Vecina, M. y Dávila, M. (2007). The three-stage model of volunteer's duration of service. *Social Behavior and Personality*. *35*(5), 627-642.
- Chiesa, V. y Stover, J. (2020). Adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado en adultos de Argentina. *Revista Evaluar*, *20*(3), 68-82. Recuperado de <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Clary, E. y Snyder, M. (1991). Mark. A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Personality and Social Psychology*. *12*, 119-148.
- 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.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, N.J., EE. UU.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J. y Ocasio, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro en el área sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*. *15*(1), 47-61.

- Curran, R., Taheri, B., Macintosh, R. y O’Gorman, K. (2016). Nonprofit Brand heritage: Its ability to influence volunteer retention, engagement, and satisfaction. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*.
- Dávila de León, C. y Chacón, F. (2004). Factores psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema*, 16(4), 639-645.
- Dávila de León, C. y Chacón, F. (2005). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntariado español. *Congreso Hispano-Portugués de Psicología para publicación en IBERPSICOLOGÍA*.
- Dávila de León, C. y Chacón, F. (2007). Prediction of Longevity of Volunteer Service: A Basic Alternative Proposal. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 115-121.
- Dávila de León, C. y Díaz, J. (2005). Voluntariado y satisfacción vital. *Intervención Psicosocial*, 12(1), 81-94.
- De Castro, R (2002). Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente. *Intervención Psicosocial*. 11(3), 317-331.
- Deci, E.L., y Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self- determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology*, 49, 14–23.
- Dekker, P. y Halman, L. (2003). *The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspective*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston.
- D. S. N° 004-2017-MIMP. Que modifica el Reglamento de la Ley N° 28238 - Ley General del Voluntariado Diario Oficial El Peruano (2017). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-no-2823-decreto-supremo-n-004-2017-mimp-1523114-1/>
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and Moral development. *Annual Reviews of Psychology*. 51, 665-697.

- Eisenberg, N., Spinrad, T. y Morris, A. (2013). Prosocial Development. En D. Zelazo (Ed.), *The Oxford Handbook of Developmental Psychology, Vol. 2: Self and Other*. New York, NY: Oxford University Press.
- Eisenberg, N., y Spinrad, T. (2014). Multidimensionality of prosocial behavior: rethinking the conceptualization and development of prosocial behavior. En L. M. Padilla-Walker, y G. Carlo (Eds.), *Prosocial behavior: A multidimensional approach*. New York, NY: Oxford University Press.
- Floristán, E., Servera-Francés, D., Arteaga, F., Fayos, T. y Gallarza, M. (2013). Valor, satisfacción y lealtad en el voluntariado. *Esic Market Economics and Business Journal*, 44(3), 133-157.
- Gaertner S. y Dovidio J. (2000). Reducing intergroup bias: elements of intergroup cooperation. *J. Personal. Soc. Psychol.* 76, 388-402.
- García, M. (2012). Aplicación del inventario de funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia (Título de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- García-Pérez, O. (2013). Evaluación de un programa de voluntariado a través de la satisfacción de sus usuarios: los voluntarios. *Aula Abierta*. 41(3), 101-112.
- Gastañaduy, K., Herrera, D. y Lens, W. (2014). Work motivation and psychological well-being of volunteers and non-volunteers. *Revista de Orientación Educativa*, 28(53), 37-50.
- González, A. y Landaeta, S. (2007). Influencia de la motivación hacia el voluntariado, el apoyo social percibido, la satisfacción con el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo sobre la duración de universitarios en trabajo voluntario (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- González, L., Leiva, Y., Sepúlveda, A. y Vega, C. (2004). Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado. *Revista Psicológica de la Universidad de Chile*. 13, 21-41.
- Güntert, S., Strubel, I., Kals, E. y Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*. 156(3), 310-327.

- Hart, D. y Sulik, M. (2014). The Social Construction of Volunteering. En L. M. Padilla-Walker, y G. Carlo (Eds.), *Prosocial behavior: A multidimensional approach*. New York, NY: Oxford University Press.
- 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), 1195 – 1214.
- Haivas, S., Hofmans, J. y Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of applied social psychology*, 43(1), 1869-1880.
- Hinde, R. y Groebel, J. (1991). *Cooperación y conducta prosocial*. Madrid: Visor.
- Keltner, D., Kogan, A., Piff, P. K. y Saturn, S. R. (2014) The sociocultural Appraisals, Values, and Emotions (SAVE) Framework of prosociality: Core Processes from gene to meme. *Annual Review of Psychology*, 65, 425-460.
- Klemola, A. (2013). Motivations Behind Prosocial Behaviour (Tesis de bachillerato). Metropolia University of Applied Sciences, Finlandia.
- León, J., Vaz, P., Muñoz, A., Sánchez, M., Vázquez, O. y Fernández, M. (2008). Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales. Análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva. Universidad de Huelva.
- Ley N° 28238. Ley General del Voluntariado (2004)
- Marta, E., Guglielmetti, C. y Pozzi, M. (2006). Volunteerism during Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. *Voluntas*, 17, 221-232.
- Martins, C. (2013). Motivacao para realizar voluntariado: Estudos segundo as abordagens funcionalisa e da autodeterminacao (Tesis de doctorado). Universidade do Algarve, Portugal.
- Medina, E. (2015). Satisfacción e intervención de permanencia de personas mayores voluntarias. Un modelo explicativo. Facultad de trabajo Social. Universidad de Murcia, España.

- Millette, V. y Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction, and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Diagnóstico Situacional de Organizaciones de Voluntariado. Informa Nacional 2019 Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Mimp2019b.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023). Organizaciones Inscritas en el Registro de Voluntariado Setiembre 2023. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/4747490-organizaciones-inscritas-en-el-registro-de-voluntariado-setiembre-2023>
- Omoto, A. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *J. Personal. Soc. Psychol.* 68, 671-87.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*, 2(1) 75-93.
- Padilla-Walker, L. y Carlo, G. (2014). The Study of Prosocial Behavior: Past, Present, and Future. En L. M. Padilla-Walker, y G. Carlo (Eds.), *Prosocial behavior: A multidimensional approach*. New York, NY: Oxford University Press.
- Penner, L. (2002). The causes of sustained volunteerism: an interactionist perspective *J. Soc. Issues.* 58, 447–67.
- Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J. y Schroeder, D. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology.* 56, 365-392.
- Penner, L. y Finkelstein, M. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *J. Personal. Soc. Psychol.* 74, 525-537.
- Pérez, G., García, M. y Sepúlveda, L. (2012). La motivación en los voluntarios: Una aplicación del Inventario de Funciones al caso Colombia. *Entramado.* 8(2), 50-63.

- Piedimonte, F. y Depaula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294. doi: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Portocarrero, G., Millán, A. y Loveday, J. (2004). *Voluntarios, Donantes y Ciudadanos en el Perú*. Lima: CIUP
- Redondo, D. (2020). Factores motivacionales asociados con la participación estudiantil en el voluntariado universitario (Tesis de Maestría). Universidad del Norte, Colombia.
- Rabelo, A. y Pilatti, R. (2013). Adaptacao e evidencias de validade da Bateria de Personalidade Prosocial no Brasil. *Psico-USF, Braganca Paulista*, 18(3), 455-468.
- Saz-Gil, I., Gil-Lacruz, A. y Gil-Lacruz, M. (2021). El voluntariado universitario en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza. *Revista de la Educación Superior* 197. 50, 41-58.
- Stephens, C., Breheny, M. y Mansvelt, J (2015). Volunteering as reciprocity: Beneficial and harmful effects of social policies to encourage contribution in older age. *Journal of Aging Studies* 33, 22-27.
- Telle, N., y Pfister, H. (2012). Not Only the Miserable Receive Help: Empathy Promotes Prosocial Behaviour Toward the Happy. *Current Psychology*, 31(4), 393-413.
- Thoits, P. y Hewitt, L. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*. 42, 115-131.
- Valenzuela, R. (2005). Valores y Bienestar Subjetivo en Estudiantes Voluntarios de una universidad privada de Lima (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Vecina, M. (2001). Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Vecina, M., Chacón, F. y Sueiro, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112-117.

- Vecina, M., y Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de psicología*, 29(1), 225-232.
- Vecina, M., Chacón, F., Sueiro M. y Barrón, A. (2011). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? *Applied Psychology: An International Review*
- Vecina, M. L., y Chacon, F. (2017). Dropout Predictors for Volunteers in Non-Profit Organizations: A 7-Year Survival Analysis. *Revista Mexicana De Psicología*, 34(1), 13-23.
- Vila, N. y Küster, I. (2020). Los antecedentes y efectos de las motivaciones del voluntario: el papel moderador del tipo de ONG, y de las variables relativas al voluntario (Engagement y género) (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Voluntarios de las Naciones Unidas (2014). UNV Annual Report 2014: Inspiration in Volunteer Action.
- Voluntarios de las Naciones Unidas (2015). Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo. Transformar la gobernanza.
- Wu, Y., Li, C. y Khoo, S. (2015). Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective. *International society for third-sector research and The Hopkins University. Voluntas*.



Anexos

## Anexos A: Consentimiento Informado

### **Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Letras y Ciencias Humanas**

#### **Motivación, Satisfacción y Tiempo de Permanencia en Participantes de Programas de Voluntariado**

A través de esta primera sección se le solicita su autorización para participar en la investigación realizada por Eider León, estudiante de la especialidad de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, como parte de su tesis de licenciatura.

La presente encuesta busca conocer un poco más acerca de su experiencia como miembro de un programa de voluntariado. Para ello solicitamos su colaboración para completar la ficha de datos y las preguntas de los 3 cuestionarios presentados, los cuales en conjunto tienen una duración de 20 minutos aproximadamente. La información brindada será totalmente confidencial y el uso de ella será únicamente para fines del estudio.

Su participación es totalmente voluntaria por lo que usted puede decidir no continuar en el momento que crea pertinente. Agradeceremos de antemano su participación y solicitamos que responda a todas las preguntas con total sinceridad.

Si tiene alguna duda o consulta respecto al cuestionario, escribir a [leon.eider@pucp.pe](mailto:leon.eider@pucp.pe)

¡Muchas gracias!

Acepto participar del siguiente estudio

Si

No

**Anexos B: Ficha de Datos****Nombre y Apellido (\*Confidencial):**

\_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_**Sexo:**

Femenino

Masculino

**¿En qué nivel socioeconómico se ubicaría usted?**

Bajo

Medio-Bajo

Medio

Medio-Alto

Alto

**Grado de instrucción** Educación Superior Técnica en curso o incompleta Educación Superior Técnica completa Educación Superior Universitaria en curso o incompleta Educación Superior Universitaria completa**Nombre de la carrera o especialidad estudiada:**

\_\_\_\_\_

**Ocupación o cargo laboral actual:**

\_\_\_\_\_

**Proyecto o programa de voluntariado al cual pertenece / perteneció:**

\_\_\_\_\_

**Actualmente ¿pertenece de forma activa en la asociación?:**      Sí

No

**Tiempo de Permanencia en el Voluntariado (En Meses)**

El tiempo de permanencia en el voluntariado es definido como el tiempo (en meses) de participación que usted ha tenido en el programa de voluntariado. Es decir, el periodo de tiempo durante el cual asistió de manera constante al programa de voluntariado. En caso de haber sido miembro durante dos periodos distintos o ya no serlo, indicar únicamente el número de meses en total durante los cuales participó constantemente del programa.

## Anexo C

### Confiabilidad para las escalas de motivación y satisfacción

*Índices de confiabilidad de los instrumentos R-MAWS, IFV y ISV*

		N	Alfa de Cronbach
R-MAWS	Amotivación	3	.830
	Regulación externa	6	.816
	Regulación introyectada	4	.608
	Regulación identificada	3	.572
	Motivación intrínseca	3	.839
IFV	Valores	5	.581
	Comprensión	5	.712
	Crecimiento	5	.706
	Profesional	5	.842
	Social	5	.768
	Protección	5	.688
ISV	Satisfacción con la gestión	7	.896
	Satisfacción de las motivaciones	6	.727
	Satisfacción con las tareas	4	.819