



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA

**Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y
Voluntarios**

Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología
Social presentada por la

Bachillera:

KARLA GISELLA GASTAÑADUY FIESTAS

ASESORA: DRA. DORA ISABEL HERRERA PAREDES

Lima, Setiembre 2013

Agradecimientos

A Dios, por permitirme ser quien soy, darme una vida maravillosa y ser mi guía cada día. Sin él, nada de esto sería posible.

A mi madre, por su amor infinito, por su apoyo incondicional y comprensión en los momentos difíciles, y por ser un ejemplo de vida y admiración para mí.

A mi padre, por ayudarme a tomar las decisiones que me han permitido alcanzar mis metas, por ser mi ejemplo de sabiduría y por el gran amor que me tiene.

A mi familia, mamá Carmen, Jesús y Fernanda, por ser quienes son y darme soporte en todo momento.

A mi asesora, Dora Herrera, por su constante guía en todo este año, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha permitido que logre terminar mi investigación con éxito y abrirme oportunidades que nunca imagine.

Al Dr. Willy Lens por el tiempo brindado en revisar mi investigación, por el valioso conocimiento transmitido y aportado a mi estudio, y por las oportunidades brindadas.

Al Comandante Alberto Marticorena, por proporcionarme las facilidades para trabajar con las distintas compañías de bomberos voluntarios y su buena disposición.

Al Cuerpo General de Bomberos, en especial a las compañías de Miraflores, Magdalena, Garibaldi y a la IV Comandancia Departamental, por su contribución con mi estudio.

A la empresa Alicorp, por contribuir con su personal en la realización de este estudio.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera han hecho posible esta investigación

Resumen

Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios

La presente investigación tiene el propósito de explorar y describir si existen semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Para ello, se aplicó la escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010) y la escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989) en una muestra de 188 participantes (94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados). Los hallazgos indican que los trabajadores remunerados ($N=94$) presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada ($t(188)=-4.59, p<.001$ y $t(188)=-3.32, p<.001$ respectivamente). La motivación identificada e intrínseca fueron significativamente más altas en los bomberos voluntarios ($t(188)=2.16, p<.005$ y $t(188) = 2.86, p<.005$ respectivamente). Cuando los reguladores comportamentales se categorizan como motivación autónoma y controlada, se observa claramente que la motivación autónoma es más alta en ambos grupos $t(94)=17.68$ y $11.40, p<.001$. No se encontró diferencias entre los dos grupos en relación al bienestar psicológico, sin embargo se observó correlaciones positivas entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación identificada e intrínseca ($r(188)$ entre .50 and .22, $p <.005$).

Palabras clave: Motivación Intrínseca, Motivación Autónoma, Bienestar Psicológico

Abstract

Intrinsic / Extrinsic Motivation and Psychological Well-being in Paid Workers and Volunteers

This study aims to describe similarities and differences in the motivational profile and psychological well-being in paid workers and volunteers. The scales of Motivation at Work (Gagné, 2010) and Psychological Well-being (Ryff, 1989) were used with 188 participants. Results show that paid workers ($N=94$) presented higher levels of extrinsic and introjected motivation ($t(188) = -4.59, p <.001$ and $t(188) = -3.32, p <.001$ respectively). Identified and intrinsic motivation were significantly higher in volunteers ($t(188)=2.16, p <.005$ and $t(188) = 2.86, p <.005$ respectively). If behavior regulators are categorized in autonomous and controlled motivation, it is clear that autonomy is higher in both groups $t(94)=17.68$ and $11.40, p <.001$. No differences in well-being were found between the two groups, but positive correlations appeared between the six dimensions of well-being and identified and intrinsic motivation ($r(188)$ between .50 and .22, $p <.005$).

Key words: Intrinsic Motivation, Autonomous Motivation, Psychological Well being

Tabla de contenidos

Introducción.....	5
Motivación Intrínseca y Bienestar en Trabajadores Remunerados y Voluntarios.....	7
Método.....	16
Participantes.....	16
Instrumentos.....	17
Procedimiento.....	23
Resultados.....	26
Discusión.....	32
Referencias.....	38
Anexos.....	45



Introducción

¿Por qué iniciamos una actividad? ¿Por qué podemos continuar realizándola en el tiempo, o de lo contrario cambiar su dirección o dejar de efectuarla? ¿Cuál es la razón por la cual la intensidad con que realizamos esta actividad puede cambiar en el tiempo y variar en las personas? Estas incógnitas han sido formuladas por distintos teóricos a lo largo de la historia de la psicología científica; básicamente con el propósito de comprender los orígenes del comportamiento humano. En este afán por explorar la razón que mueve a las personas a actuar de cierta forma, aparece un concepto que ha sido ampliamente estudiado debido a su gran utilidad para explicar las causas del comportamiento: la motivación.

Y es que la motivación centra su atención en aquellos *procesos* que dan *energía* y *dirección* al comportamiento humano para alcanzar un objetivo o meta (Pintrich & Schunk, 2006). La *energía* está asociada a las *necesidades* que generan la *fuerza* para actuar; dichas necesidades pueden ser propias (innatas) o adquiridas. Las primeras (innatas) requieren ser satisfechas para mantenerse en un estado saludable; mientras que las segundas se logran satisfacer a través de la interacción con el ambiente. La *dirección* o *propósito*, por otro lado, se refiere a los *procesos* y *estructuras* del organismo, que otorgan significado a los estímulos y dirigen la acción hacia la satisfacción de necesidades (Deci & Ryan, 1985).

La energía y dirección que motiva a las personas a profundizar en una actividad, puede variar en función a la naturaleza de los estímulos que pueden ser internos o externos. De esta forma, es posible movilizarse por estímulos de carácter interno, constituidos básicamente por necesidades, emociones y cogniciones. Pero también, por estímulos externos, que aluden a incentivos o castigos y cuyas consecuencias ambientales, sociales o culturales pueden aumentar o disminuir la probabilidad de ocurrencia del comportamiento (Cañoto, Csoban & Gómez, 2006;

Reeve, 2001). Precisar la naturaleza de estos estímulos es vital para comprender por qué las personas se aproximan o evitan ciertas situaciones (Herrera & Matos, 2009).

El entusiasmo por conocer cuáles son las razones que facilitan o inhiben un comportamiento y su permanencia en el tiempo, ha llevado a muchos teóricos a analizar el significado de la motivación. Por ende, múltiples teorías y mini teorías han abordado este tema desde distintos enfoques que han ido evolucionando, siendo la teoría de la autodeterminación (TAD) una de las propuestas contemporáneas de gran aplicación, pues se interesa en las tendencias del ser humano, hacia su crecimiento y bienestar (Deci & Ryan, 2000, Herrera & Matos, 2009). Los conceptos utilizados por esta teoría permiten dar solución a problemas motivacionales que las personas enfrentan en distintos ámbitos de vida, por ejemplo, en la escuela o el trabajo (Reeve, 2001; Utria, 2007). Los conceptos científicos propuestos por la TAD serán utilizados para el presente trabajo.

Desde el punto de vista de la TAD, el comportamiento humano no es un fenómeno fortuito; las acciones son, por el contrario, orientadas por las propias personas. La felicidad individual y colectiva se construye a partir de las decisiones propias. Por tanto, los seres humanos son agentes de su propio desarrollo, eligen sus metas y el camino a seguir para alcanzarlas, actúan sobre su entorno y lo transforman (Reeve, 2001, Pintrich & Schunk, 2006). Sin embargo, este entorno sobre el cual se desarrolla la persona puede jugar un rol importante sobre su crecimiento y funcionamiento, ya que podría favorecer el crecimiento de seres humanos altamente proactivos y comprometidos con sus metas, o por el contrario, permitir la existencia de seres pasivos y alienados (Deci & Ryan, 2000). Estos argumentos han conducido a la TAD a interesarse también en conocer el papel que ejercen las condiciones sociales en relación al comportamiento humano.

Uno de los argumentos centrales de la TAD es el referido a la existencia de tres necesidades innatas que son vitales para el crecimiento y bienestar personal. Estas son: la *autonomía*, *competencia* y *relación*. Los seres humanos necesitan ser agentes de sus propias decisiones al sentir que sus actividades son escogidas libremente, con *autonomía*, y dichas actividades son, además, congruentes con sus intereses; necesitan ser *competentes* o eficaces en sus interacciones con otros, con las tareas y actividades de las que participan y con su entorno; y necesitan tener *relaciones significativas con los demás*, lo que les brinda una sensación de mutuo respeto, cuidado y confianza (Gagné & Deci, 2005, Pintrich & Schunk, 2006).

Motivación Intrínseca y Bienestar en Trabajadores Remunerados y Voluntarios

La satisfacción de las tres necesidades, previamente mencionadas, es importante para la promoción del bienestar; su búsqueda nos remite nuevamente hacia el tema de la motivación. El ser humano orienta sus comportamientos guiándose por una fuerza motivacional natural, la cual surge del nivel de satisfacción de las necesidades psicológicas, de la curiosidad personal y el empeño por crecer (Zuazua, 2007). A este tipo de motivación se le conoce como motivación intrínseca; y es característica de aquel individuo que se siente auto-determinado y competitivo para comprometerse en tareas que le brindan satisfacción en sí mismas, y no necesariamente conllevan a una recompensa o demandan una presión exterior (Deci, Gagné, Leone, Usunov y Kornazheva, 2001; Pintrich & Schunk, 2006).

Sin embargo, la motivación no solamente es intrínseca; muchas de las actividades que realizamos están determinadas por fuerzas externas, y por ende, el carácter de la motivación es concebido por la TAD dentro de un continuo que va de una regulación externa hacia una interna. Podemos actuar movidos por refuerzos continuos provenientes del exterior, por una *regulación externa* donde nuestro comportamiento está separado completamente de nuestro self. Nuestro

actuar también puede darse por una *regulación introyectada*, donde se acepta parcialmente el valor de una actividad, pero aún no se asume como propia y se realiza para probar que se es competente, evitar sentimientos de culpa y/o satisfacer las expectativas de otros (Parfyonova, 2009).

Las regulaciones mencionadas previamente, se alejan de la autonomía al no ser aceptadas como parte de uno mismo y ser ejecutadas con el fin de conseguir o evitar algo. Existen en cambio otras, como la *regulación identificada*, donde se inicia una actividad por ser considerada importante para uno mismo, aunque no se disfrute de ésta. Y finalmente, la *regulación integrada* que se presenta cuando las personas realizan una actividad porque ésta ha sido asimilada como un estilo propio de vida y es congruente con los valores y necesidades de uno mismo. Ésta última se asemeja a la motivación intrínseca, pero se distingue de ésta debido a que la actividad se realiza para obtener resultados separables de la misma (Deci & Ryan, 1985; Parfyonova, 2009)

Resulta relevante resaltar que la TAD agrupa en motivación autónoma y controlada los cinco tipos de motivación señalados previamente. La motivación autónoma incluye a la motivación intrínseca, identificada e integrada, y permite al ser humano experimentar voluntad en sus decisiones; mientras que la controlada abarca a la motivación externa e introyectada. Ésta categoría motivacional representa y caracteriza a las personas que tienden a sentirse presionadas por factores externos y en función a ello suelen pensar, sentir y actuar (Deci & Ryan, 2008).

La investigación de la TAD sobre los diferentes tipos de motivación y su impacto en el ser humano, ha sido de gran utilidad para posteriores estudios que han buscado dar respuesta a problemáticas en variados dominios de la vida del ser humano, como por ejemplo, trabajo, deportes y educación, entre otros (Baumeister & Leary, 1995 en Parfyonova 2009; Deci y Ryan, 1985; Herrera & Matos, 2009). El dominio de vida laboral es relevante e impacta sobre el bienestar personal. Si bien se puede depender del trabajo para alcanzar ciertas metas; dicho

espacio podría fijar los estándares de vida individual, pues, puede estructurar los cronogramas y actividades diarias, restringe el quehacer cotidiano en ciertas ocasiones y afecta de algún modo las relaciones interpersonales (Deci & Ryan, 1985).

Es común ver que los trabajadores, en ocasiones, se ven obligados a mantener un mínimo de efectividad, seguir agendas establecidas y responder órdenes de un jefe para recibir una remuneración; todo ello sugiere una motivación externa que no garantiza el desempeño ante la ausencia de incentivos (Deci & Ryan, 1985). Por otro lado, es posible que otros empleados trabajen para evitar sentimientos de culpa (Sánchez, Leo, Sánchez, Gómez & García, 2011). Pero ¿estas situaciones son realmente generadoras de bienestar? Es claro que el bienestar está acompañado de acciones voluntarias, personalmente auto determinadas, con las que las personas se comprometen; ello muchas veces no ocurre en relación al trabajo (Deci & Ryan, 2000).

Un ejemplo de una conducta auto-determinada, que a su vez es intrínsecamente motivada y altruista es el voluntariado. Aquel acto de entregar libremente tiempo y talento para desarrollar una labor y generar beneficios a un grupo o comunidad sin esperar nada cambio (Deci & Ryan, 2000; Thoits & Hewitt, 2001). Los voluntarios, a diferencia de los trabajadores, se mueven por interés propio y por disfrutar de la actividad misma (Grant, 2008). En ellos, no hay una preocupación por recibir una remuneración, seguridad y otras oportunidades; esta opción los compromete con su propia causa y los lleva a poner esfuerzo en su actuar. Mediante estas acciones se satisfacen las necesidades psicológicas básicas de autonomía, relación y competencia (especialmente de las dos primeras); lo que resulta clave para mantener el bienestar (Boezeman & Ellemers, 2009).

No obstante, es importante resaltar que los voluntarios también pueden priorizar la motivación integrada, denominada prosocial. Pueden, por tanto, participar y esforzarse en la labor que realizan, más que disfrutar del placer que otorga la actividad en sí misma, ya que, en estos

casos, el ayudar a otros se asocia a metas vinculadas con sus valores personales. De acuerdo a lo planteado, el trabajo social puede ser visto como un medio para llegar a un fin (beneficiar a otros), en vez de verlo como un fin en sí mismo; el disfrute, por tanto, se da en el futuro tras alcanzar la meta, y no en el presente al realizarla (Grant, 2008). La variedad en los tipos de motivación tanto en el trabajo como en el voluntariado básicamente está asociada a las características del individuo mismo, aunque, como se ha mencionado, el contexto también puede influir.

En el trabajo, por ejemplo, un clima que promueva la experiencia de autonomía, competencia y relación en el empleado, puede cambiar la forma en que éste internalice el “trabajo”, ya no como reglas, estándares y procedimientos sino como una labor que promueve su crecimiento, motivándolo a actuar proactiva y creativamente (Stone, Deci & Ryan, 2009). En cambio, ambientes de trabajo controladores pueden crear una motivación externa en los empleados, quienes en vez de trabajar con pasión, placer e interés, perciben las reglas como impuestas y su motivación es la de obtener recompensas externas. Este tipo de ambientes, lejos de producir altos niveles de salud psicológica y un compromiso con el trabajo, conllevan a sentimientos de apatía, pobre desempeño laboral, poca creatividad, consumo de drogas o alcohol y limitado bienestar (Ryan, Deci, Grolnick & LaGuardia, 2006 en Ryan, 2009; Ryan, 2009, Stone et al., 2009).

Cabe señalar que los seres humanos realizan ciertas actividades que eventualmente afectan el bienestar de las personas; éste es uno de los temas que concierne a los psicólogos interesados en velar por la salud mental y calidad de vida. Pero ¿Cuál es el significado de este concepto tan importante para la psicología y el estudio del hombre? Sin duda, definir bienestar y llegar a un consenso de lo que implica resulta complejo, debido a la diversidad de enfoques que se han presentado a lo largo de la historia (García & Hombrados, 2002).

Tradicionalmente, bienestar era sinónimo de ausencia de patologías y enfermedades mentales, descuidándose ciertos aspectos positivos tales como la satisfacción, esperanza, felicidad y optimismo; así como los beneficios que estos representan para las personas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Sin embargo, la psicología positiva rescata estos aspectos e indaga sobre las fortalezas y virtudes humanas, y sus efectos en la vida de las personas (Cuadra & Florenzano, 2003).

En este contexto, aparecen dos perspectivas desde las cuales se puede entender el bienestar: la “hedonista” y la “eudaimonista”. Considerando la lógica hedonista, también conocida como bienestar subjetivo, las personas experimentan bienestar en tanto obtienen sentimientos de placer y felicidad, se define por tanto, como la evaluación emocional y cognitiva de las personas sobre sus vidas (Diener, Oishi & Lucas, 2011). Éste tipo de bienestar incluye dos elementos claves: el balance afectivo entre emociones positivas y negativas, y la satisfacción vital percibida que implica un juicio global sobre la propia vida (Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009; Villar, Triadó, Resanó & Osuna, 2003).

Por otro lado, si se prioriza la perspectiva eudaimonista o bienestar psicológico, se considera la experiencia de bienestar como un proceso que conduce al logro de aquellos valores que otorgan una sensación vital y original, la cual permite el crecimiento individual, desarrollar potenciales, vivir de forma plena y concentrarse en las acciones que brindan placer y alejan del dolor (Vásquez et al., 2009; Villar et al., 2003). Asimismo, esta perspectiva enfatiza en que no todos los deseos que un individuo pueda anhelar y valorar conducen al bienestar una vez logrados, incluso si dichos logros aportan placer subjetivo (Villar et al., 2003); pues el bienestar psicológico se encuentra en la *“realización de actividades con valores profundos y que suponen un compromiso pleno, con el que las personas se sienten vivas y auténticas”* (Waterman, 1993, en Vásquez et al., 2009).

Carol Ryff (1995) interesada en medir aquellas dimensiones que hacen sentir a las personas vivas y auténticas, propone un modelo multidimensional con 6 áreas para medir el bienestar psicológico. Estas son la *auto-aceptación* que implica sentirse bien consigo mismo incluso siendo conscientes de las propias limitaciones; el desarrollo y mantenimiento de *relaciones positivas con otros* que incluye la confianza y la capacidad de amar, la *autonomía* que enfatiza en la autodeterminación, libertad y regulación de conducta; el *control ambiental* que se define como la habilidad de elegir y crear ambientes acordes a las propias condiciones físicas para satisfacer necesidades y deseos, el *propósito de vida* que destaca el encontrar un significado para la propia vida, que unifique nuestros esfuerzos y retos, y nos marque una dirección; y el *crecimiento personal* que es el desarrollar el potencial manteniendo una dinámica de aprendizaje y desarrollo continuo (Ryff, 1995; Vásquez et al., 2009; Grajales, 2011).

Muchas de estas dimensiones, a partir de las cuales podemos determinar si es que las personas experimentan bienestar en sus vidas, se relacionan, de algún modo, con las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación del ser humano propuestas por la TAD. El vivir una vida orientada hacia la experiencia de eudaimonia, caracterizada por auto regulación, independencia y control del ambiente, acompañado de relaciones empáticas e íntimas, actitudes positivas hacia sí mismo, metas y la búsqueda de un crecimiento personal, conlleva a experimentar bienestar y a su vez dan cuenta de una persona auto-determinada que se compromete con sus actividades porque realmente desea hacerlas (Pardo, 2010; Ryan, Huta & Deci, 2008).

Existen diferencias individuales entre los seres humanos y en muchas ocasiones las personas se comprometen con actividades que proporcionan un resultado separable de la actividad misma (Deci, 1975), es decir, persiguen metas y valores extrínsecos que las alejan de la experiencia de eudaimonia. Entre estas opciones es posible ir hacia la búsqueda de riqueza, fama,

imagen y poder. Por ende, a pesar de que podamos sentir una felicidad momentánea, a largo plazo se produce una ausencia del bienestar debido a la no satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (Ryan, Deci, Grolnick & LaGuardia, 2006 en Ryan, 2009; Herrera & Matos, 2009). Esto último nos lleva a resaltar que la eudaimonia o bienestar psicológico es considerada como suficiente pero no necesaria para lo hedónico, mientras que lo hedónico o bienestar subjetivo no es suficiente ni necesario para la eudaimonia (Meyer & Maltin, 2010).

Y es que el bienestar psicológico va más allá del sentirse bien y se focaliza en el contenido de la propia vida y en el proceso de vivir bien, donde los individuos persiguen metas intrínsecas que valen la pena y conllevan a éste y a la satisfacción con la propia vida (Ryan et al., 2008; Valenzuela, 2005). Dentro de este marco de referencia teórico, el comportamiento prosocial llama nuestra atención, principalmente por estar positivamente asociado con personas que puntúan alto en bienestar psicológico, puesto que el comportamiento prosocial, que incluye actividades como el voluntariado, otorga beneficios tanto para los beneficiados como para los mismos voluntarios (Ryan et al., 2008).

Las personas que son socialmente responsables y participan de una labor social son más confiadas, sienten control en sus vidas, tienen una autoestima alta, buena salud física y mental; y se evidencia disminuido estrés psicológico, incremento de la satisfacción con la vida, salud física y menor mortalidad (Thoits & Hewitt, 2001). Estos hallazgos, que muestran una relación positiva entre el voluntariado y el bienestar psicológico, se han visto corroborados por múltiples estudios en diferentes naciones. Por ejemplo, Cheung y Kwan (2006) demostraron que el voluntariado traía beneficios para el bienestar de los adultos mayores de Hong Kong, pues aumentaba en ellos la autoestima, satisfacción con la vida y autoevaluación de salud. Asimismo, en Estados Unidos, se comprobó que el voluntariado es una actividad valiosa para el tiempo libre

al promover desapego psicológico con el trabajo, disminuir afectos negativos, promover la satisfacción de necesidades y bienestar (Mojza, Sonnentag & Bornemann, 2011)

A diferencia del comportamiento voluntario o prosocial, el trabajo permite la obtención de recursos económicos que son necesarios para el bienestar material, favorece cierto tipo de participación en la sociedad actual y la satisfacción de necesidades materiales. No es posible evadir el trabajo en la sociedad contemporánea, esta actividad brinda cierto estatus y múltiples beneficios a las personas, pero varios aspectos físicos y psicológicos del ser humano pueden ponerse en riesgo con esta actividad, especialmente si no se orienta de manera favorable (Waddell & Burton, 2006). La presión por resultados que muchas veces acompaña al trabajo puede generar estrés en los trabajadores y dañar su bienestar; especialmente a quienes presentan un sustento motivacional extrínseco al realizar sus labores. En estos casos, el nivel de desempeño varía ante la ausencia de beneficios tangibles e intangibles (Liao-Troth, 2001; Waddell & Burton, 2006).

Por las razones expuestas, resulta especialmente importante para el ser humano, participar de actividades que en sí mismas permitan la experiencia de eudaimonia o bienestar, entre ellas destaca el voluntariado. Sin embargo, es relevante recalcar que dichas actividades deben sustentarse en una decisión propia, y no en el control externo que puede aminorar el bienestar (Clary & Snyder, 1999; Thoits & Hewitt, 2001). Asimismo, es valioso favorecer un entorno que ofrezca oportunidades para elegir y promover la propia iniciativa, de manera tal que estimule el bienestar y satisfaga nuestras necesidades (Deci et al., 2001). Todo esto podría elevar los niveles de óptimo desempeño en las personas y consolidar su condición de agentes inspirados y orientados hacia el aprendizaje, a dominar nuevas actividades y a desplegar sus habilidades responsablemente; en suma, experimentar bienestar (Parfyonova, 2009; Van Den Broeck, De Witte, Neyrinck, Lens & Vansteenkiste, 2009).

De acuerdo a todo lo planteado líneas arriba, sería importante describir los perfiles motivacionales y precisar los niveles de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios, ello con el propósito de precisar si existen diferencias significativas entre ambos grupos; ya que distintos estudios científicos han mostrado que la realización de actividades impulsadas por razones externas a la actividad misma, como la adquisición de incentivos o un control externo, promoverán menor bienestar y mayores sentimientos de apatía; mientras que la realización de actividades impulsadas por una motivación intrínseca, como el voluntariado en algunos casos, otorgará bienestar psicológico a la persona, lo cual desde la perspectiva de la TAD podría indicar que se están satisfaciendo las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación.



Método

Participantes

Antes de precisar el número exacto de participantes, resulta importante indicar que a nivel mundial, uno de los grupos de voluntariado más admirado y respetado por la labor de rescate y ayuda que ofrecen es el de los bomberos voluntarios. Un estudio realizado por Ipsos (Franco, 2011) con 501 hispanos, en Nueva York, reportó que el 98% de la población consideraba que los bomberos son importantes para la seguridad de la comunidad. Además, fue una de las labores más admiradas a nivel mundial.

En el Perú, el 22.22% de la población total está constituida por jóvenes entre 20 a 35 años con capacidades para trabajar (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2012). De esta población, el 7.3% está constituida por jóvenes que participan de una actividad voluntaria (INEI, 2011), centralmente las actividades vinculadas al trabajo físico, son las más realizadas (Portocarrero & Millán, 2001). Dentro de este grupo, se encuentran los bomberos voluntarios que en año 2009 alcanzaron la cifra de 9316 participantes y actualmente se incrementa la presencia de nuevos integrantes (Ciudadanos al día, 2009).

Tomando en consideración la breve descripción de la realidad juvenil peruana y la magnitud de la participación voluntaria de los jóvenes integrantes del cuerpo de bomberos del país, la muestra del presente estudio, pese a que no representa aleatoriamente a la población del grupo, estuvo conformada por 188 participantes divididos en dos grupos que son los siguientes: 94 bomberos voluntarios entre 20 a 35 años, residentes en Lima Metropolitana y Callao, (todos ellos contaban con un trabajo remunerado adicional a su labor de voluntariado), y 94 trabajadores de las mismas edades, con similares profesiones a la del grupo de bomberos voluntarios y que no se dedican a una labor de voluntariado adicional. Cabe resaltar que el tipo de muestreo fue en primera instancia no probabilístico intencional, dado que se escogió como participantes a

individuos que cumplieran con las características o particularidades que resultaban de relevancia para el estudio (Kerlinger & Lee, 2002). En un segundo momento la selección muestral fue tipo *bola de nieve*, ya que a través del primer contacto, los participantes orientaron a la investigadora sobre cómo y dónde ubicar a las personas con las características requeridas.

Respecto al tamaño muestral, es importante mencionar que el grupo de bomberos voluntarios del Perú cuenta con un total de más de 9316 participantes activos. Para la presente investigación la cifra mencionada representa la población de este grupo. El cálculo del tamaño muestral, con un nivel de confianza de 85% fue de 90, cifra que debía ser equivalente en el grupo comparativo. Es decir, se aspiraba a una muestra de 180 personas, tamaño que, en el estudio actual, fue alcanzado y superado. La accesibilidad a la muestra fue sumamente compleja, pues para los participantes (sobre todo en el caso de los bomberos) fue difícil contar con períodos óptimos y específicos para responder a los cuestionarios que fueron preparados para la investigación. Dadas las características del muestreo (no probabilístico), el estudio no permitirá la generalización de los resultados.

Medición e Instrumentos

Los constructos centrales en esta investigación, de carácter descriptiva comparativa son los siguientes: motivación y bienestar psicológico. Específicamente se determinará el tipo de motivación intrínseca/extrínseca presente en los participantes y se determinará el grado de bienestar psicológico experimentado por ellos.

Los instrumentos utilizados para medir los constructos anteriores fueron una ficha de datos, la escala de motivación en el trabajo por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010), y la escala de bienestar psicológico planteada por Ryff (1989).

Ficha de datos. (Anexo B). Se colectaron los datos sociodemográficos de cada participante perteneciente a cada uno de los dos grupos), la ficha está constituida por preguntas puntuales y relevantes para la investigación.

Escala de motivación en el trabajo. (Anexo C). Se usó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné et. al., 2012). Esta escala cuenta con 19 ítems que se agrupan en 5 sub-escalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. El orden de los ítems fue asignado aleatoriamente por la investigadora y su organización final se muestra en la siguiente tabla (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Sub-escalas	Ítems por sub-escala
Desmotivación	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.

La escala de motivación para el trabajo es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no sólo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. Si bien esta escala fue desarrollada originalmente en inglés, ha sido validada en 10 idiomas incluyendo el español. La estructura

factorial de ésta escala presentó un modelo de cuatro dimensiones inicialmente (regulación externa, introyectada, identificada y motivación intrínseca), pero su validación en 10 idiomas incluyó la dimensión de desmotivación, presentándose, por tanto, un modelo de cinco dimensiones (Gagné et al., 2010, 2012).

De acuerdo a la propuesta original de los autores, se comprobó la validez del instrumento, se examinó su relación con los antecedentes y consecuencias de la motivación. Entre las variables analizadas figura la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas; el soporte organizacional percibido; además de otras. Partiendo de este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma (motivación intrínseca y regulación identificada), en contraste con los tipos de motivación controlada (regulación externa e introyectada), correlacionaban de modo positivo, más intenso y significativamente con la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación (.25 a .60); también con la percepción de soporte organizacional (.20) y optimismo (.35). Asimismo, los tipos de motivación autónoma están significativa y fuertemente relacionados a satisfacción laboral (.60), bienestar (.54), y percepción de salud (.26); pero negativamente relacionados a intenciones de rotación (-.27) y estrés (-.48) (Gagné et al., 2010).

Respecto a los análisis de confiabilidad, el instrumento original alcanzó un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) de .75 para la regulación externa, .77 para la regulación introyectada, .84 para la regulación identificada y .91 para la motivación intrínseca (Gagné et al., 2010). En cuanto a la versión en español del instrumento, se evidenció una confiabilidad de .78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; .73 para la regulación identificada; .80 para la motivación intrínseca, y .88 para la desmotivación (Gagné et al., 2012).

En la presente investigación, se analizó la confiabilidad de las sub-escalas de motivación mediante el coeficiente alpha de Cronbach (Anexo E). En la sub-escala de desmotivación, se obtuvo una confiabilidad de .62 y la correlación ítem-test de todos los ítems fue adecuada

(superior a .60). Lo mismo sucedió para el resto de sub-escalas, cuyos índices de confiabilidad fueron de .78 para regulación externa, .56 para regulación introyectada, .61 para regulación identificada y .76 para motivación intrínseca. Asimismo, la correlación ítem-test reportada para las escalas mencionadas fue adecuada.

Al analizar la distribución de los datos, los resultados reportados por la prueba Kolmogorov-Smirnov permitieron afirmar que las dimensiones de Desmotivación, Motivación Introyectada, Motivación Identificada y Motivación Intrínseca no tenían una distribución normal. Sin embargo, al analizar en estos casos los índices de asimetría y curtosis, se encontró que, en casi todos los casos, estos eran menores a 3 y 8 respectivamente, a excepción de la dimensión de Desmotivación. Según Kline (2005), estos resultados no representan valores extremos al tener un índice de asimetría menor a 3 y la curtosis menor a 8. Por ende, los puntajes de estas sub-escalas pueden ser sometidos a contrastes paramétricos.

Bienestar psicológico – Ryff. (Anexo D). Para la evaluación del grado de bienestar psicológico, se utilizó la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff diseñada en Wisconsin, Estados Unidos en 1989. Esta escala está compuesta por seis sub-escalas de 14 ítems que comprenden las dimensiones de Auto-aceptación, Relación con Otros, Autonomía, Manejo del Ambiente, Sentido de Vida y Crecimiento Personal (Tabla 2 y Anexo D); sumando un total de 84 ítems, con respuestas a una escala tipo Likert que va de 1 al 6, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 6 es totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems se presentan de forma inversa.

Tabla 2.

Agrupación de ítems de la Escala de Bienestar Psicológico

Sub-escalas	Ítems por sub-escala
Autonomía	-2, 8, 14, -20, 26, -32, 38, -44, 50, -56, -62, 68, -74, 80
Relaciones Positivas con Otros	1, -7, -13, 19, 25, -31, 37, -43, 49, -55, -62, 67, -73, 79
Auto Aceptación	6, 12, -18, -24, 30, 36, -42, 48, -54, -60, -66, 72, 78, -84
Control Ambiental	3, -9, -15, 21, -27, 33, 39, -45, 51, 57, -63, 69, -75, 81
Propósito de Vida	5, -11, -17, 23, -29, -35, -41, 47, 53, 59, 65, 71, 77, 83
Crecimiento Personal	-4, 10, 16, -22, 28, -34, 40, 46, 52, -58, 64, 70, -76, -82

Fuente: Cubas 2003 en Pardo, 2010

Respecto a los índices de confiabilidad reportados originalmente por Ryff (1989), estos usaron veinte ítems por cada sub-escala, mostrando coeficientes alfa de Cronbach que oscilaban entre .86 y .93. Posteriormente, se realizaron versiones más cortas con resultados igualmente exitosos, pero, los ítems oscilaban de 14 a 3 por sub-escala; y el índice de confiabilidad variaba entre .82 hasta .90 por sub-escala, en el caso de la versión de 14 ítems (Ryff, Lee, Essex y Schmutte, 1994 en Pardo, 2010)

En cuanto a la validez del instrumento, se ha indicado que este correlaciona positiva y significativamente con medidas de funcionamiento psicológico positivo como satisfacción con la vida, autoestima, locus de control interno y desarrollo moral. Los coeficientes van .25 a .73, y la correlación negativa se establecía con medidas de funcionamiento psicológico negativo como depresión y locus de control externo; los coeficientes oscilaban entre -.30 y -.60. (Ryff, 1989). Es importante indicar que esta escala cuenta con validez factorial confirmando que el modelo de seis dimensiones es el que mejor se adapta a la escala bienestar psicológico (Pardo, 2010).

Cabe resaltar que la validez descrita anteriormente fue efectuada en un contexto norteamericano; posteriormente Milagros Cubas (2003) logró validar el instrumento en el Perú con estudiantes universitarios cuyas edades oscilaban entre los 18 y 31 años de edad. Dichos

estudiantes pertenecían a las escuelas de humanidades e ingeniería y cursaban el quinto semestre o niveles superiores. La escala trabajada por Cubas estaba constituida por 84 ítems, fue traducida y validada semánticamente para su adaptación en nuestro medio, y además, se le aplicó el análisis factorial de componentes principales que arrojó un solo factor que agrupaba a las seis sub-escalas explicando el 64.1% de la varianza (Meza, 2010).

Asimismo, este instrumento alcanzó un índice de confiabilidad de .89 a nivel de todo el instrumento, y entre .78 y .87 para las sub-escalas. La confiabilidad de esta escala también ha sido probada en posteriores estudios como el de Pardo (2010) y el de Meza (2010) en los que el alfa de Cronbach varió entre .91 y .95 a nivel de todo el instrumento y entre .69 a .78 y .75 y .89 por sub-escala respectivamente. De modo adicional, el análisis de ítem-test mostró que la correlación era mayor a .50 y, en general, correlacionaba con el instrumento original en un .97 y .98, razón por la cual será utilizada en la presente investigación.

En el presente estudio se analizó la confiabilidad de la escala de bienestar psicológico mediante el coeficiente alpha de Cronbach (Anexo E). Para la escala total se obtuvo un índice de confiabilidad de .94 y la correlación ítem-test fue mayor a .60, a excepción de los ítems 14, 45 y 65 (-.03, .11 y .08 respectivamente). A pesar de ello, se optó por retener estos ítems debido a que su eliminación no generaba diferencias significativas para la escala a la que pertenecen.

En la sub-escala de autonomía, el índice de confiabilidad reportado fue de .72 y la correlación ítem-test de la mayoría de los ítems fue adecuada, a excepción de los ítems 8, 12 y 38 que obtuvieron una correlación de .18, .11, .09 respectivamente. Se optó por mantener estos ítems ya que su eliminación no representaba diferencias significativas respecto a dicha escala. En cuanto a la sub-escala de control ambiental, se registró un índice de confiabilidad de .79 y todos los ítems mantuvieron una correlación ítem-test adecuada.

Asimismo, para las sub-escalas de crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito de vida y auto-aceptación, los resultados reportaron un índice de confiabilidad de .78 para la primera, .80 para la segunda, .78 para la tercera y finalmente .79 para la última mencionada. De la misma manera, la correlación ítem-test fue adecuada para todos los ítems de las sub-escalas mencionadas.

Respecto a la normalidad de los datos, los análisis de Kolmogorov-Smirnov identificaron que las dimensiones de control ambiental, propósito de vida y auto-aceptación para el caso de remunerados y las dimensiones de crecimiento personal y propósito de vida para el caso de voluntarios no mantenían una distribución normal. Sin embargo, al analizar en estos casos el índice de asimetría y curtosis, se encontró que estos eran menores a .62 y a 1.73 respectivamente.

Como en el caso anterior, estos resultados se encuentran dentro de un rango adecuado para la utilización de contrastes paramétricos, ya que todos los casos cuentan con un índice de asimetría menor a 3 y la curtosis no excede a 8 (Kline, 2005). Además, los análisis t-student y de varianza son estadísticos que no se ven muy afectados por la anormalidad de las distribuciones en casos no extremos (Glass y Stanley, 1985 en Pardo, 2010).

Procedimiento

Para determinar la relación entre motivación intrínseca-extrínseca y el grado de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios se realizó un estudio transversal de corte cuantitativo, en el que se describieron y correlacionaron las variables implicadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2006; Vieytes, 2004)

En primer lugar, para acceder a la muestra, se estableció contacto con el cuerpo general de bomberos voluntarios y se coordinó el permiso para ingresar a las distintas compañías de bomberos voluntarios y aplicar los instrumentos descritos anteriormente.

Se trabajó con las compañías de Magdalena, Miraflores, Lima, Garibaldi y San Isidro. A cada participante se le explicó el propósito de la investigación, resaltando la relevancia de su colaboración en el estudio. Además, se les indicó explícitamente que podían participar libremente y que los datos serían tratados con estricta confidencialidad. Luego de firmar el consentimiento informado (Anexo A), y de recibir las instrucciones requeridas; pasaron a llenar la ficha de datos personales, las escalas de motivación en el trabajo y la de bienestar psicológico. Cabe resaltar que se hizo un gran esfuerzo para conseguir la participación del mayor número de bomberos que cumplan con las características de edad y trabajo establecidas.

Antes de realizar la aplicación se procedió a realizar un pre análisis con un grupo piloto de 30 bomberos voluntarios. Los datos reportados en relación a las pruebas fueron favorables. A pesar de ser un número pequeño los alpha de Cronbach por áreas fueron superiores a .70 y es por ello que, se continuó con la aplicación hasta llegar a un número considerable de bomberos (94). No hubo observaciones u opiniones que mostraran incomprensión de los ítems u otro tipo de calificaciones técnicas hacia los mismos. Una vez constituida la muestra y analizadas las características de la población de bomberos (conformada básicamente por 40 operarios con estudios técnicos, 20 médicos y 34 empleados con estudios universitarios), se procedió a reclutar otro grupo conformado por trabajadores remunerados con características similares a las de los bomberos.

Para el caso de los operarios, se accedió a esta muestra a través de la empresa Alicorp, gestionando los permisos necesarios para la aplicación de los instrumentos. En el caso de los médicos, por medio de un contacto de la Universidad San Martín de Porres de la Facultad de Medicina. Por último, los empleados se reclutaron por medio de contactos y también a través de la empresa Alicorp. Con estos grupos se realizó el mismo procedimiento de aplicación de los

instrumentos, siempre y cuando los participantes estuvieran de acuerdo luego de ser informados sobre el propósito del estudio.



Resultados

El propósito de la presente investigación es describir los perfiles motivacionales o tipo de motivación para el trabajo, y el bienestar psicológico de un grupo de personas entre 20 y 35 años que trabajan y reciben remuneración; y aquellas que son voluntarias (en este caso bomberos): Se analiza la información obtenida y se precisa las diferencias entre los dos grupos. Para el análisis comparativo se ha tomado en cuenta variables psicosociales tales como género, tipo de instrucción (médicos, profesionales con estudios universitarios y técnicos), y tiempo de permanencia como bombero voluntario (mayor a 3 años y menor a este rango).

Al realizar los análisis estadísticos referidos a la escala de Motivación para el trabajo, se usó contrastes paramétricos para dos muestras independientes (prueba T-student). Se observó que sí existen diferencias significativas en las dimensiones de Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca.

Tabla 3.

Análisis T-student de las dimensiones de motivación en el trabajo en función al grupo de referencia

	Trabajadores Remunerados (n = 94)		Voluntarios (n = 94)		T
	M	SD	M	SD	
Desmotivación	1.46	.59	1.44	.77	-.25
Regulación Externa**	4.17	1.17	3.35	1.26	-4.59
Regulación Introyectada**	5.70	.90	5.19	1.16	-3.32
Regulación Identificada*	6.14	.74	6.37	.68	-2.16
Motivación Intrínseca*	5.89	.97	6.27	.86	-2.83

Nota. **p<0.01; *p<0.05

De acuerdo a los datos presentados en la Tabla 3, se puede observar que los tipos de regulación externa e introyectada son mayores en los trabajadores remunerados (4.17 y 5.70) que en los voluntarios (3.35 y 5.19); mientras que la regulación identificada y la motivación

intrínseca son mayores en los voluntarios (6.37 y 6.27) en comparación con los trabajadores remunerados (6.14 y 5.89). Sin embargo, en ambos grupos, la motivación de tipo intrínseca e identificada resultó mayor que la de carácter extrínseco (ver Tabla 3). En el caso de la dimensión de desmotivación, no se presentaron diferencias significativas, y en ambos casos fue baja.

Asimismo, si se consideran los presupuestos teóricos planteados en la Introducción (ver Pag. 12) es viable agrupar las dimensiones de regulación externa e introyectada en motivación controlada, y las de regulación identificada y motivación intrínseca en motivación autónoma. Luego de realizar el análisis se encontró que si existen diferencias significativas entre ambos grupos (ver Tabla 4). Así, la motivación autónoma, si bien es mayor en ambos grupos en comparación con la motivación controlada; ésta es predominante en los voluntarios (6.32 vs 6.02 en remunerados). En el caso de la motivación controlada, ésta fue mayor en los remunerados (4.93) en comparación con los voluntarios (4.27).

Tabla 4.

Análisis T-student de Motivación Autónoma vs. Controlada en el trabajo en función al grupo de referencia

		M	SD	T
Motivación Autónoma**	Voluntarios	6.32	.660	2.94
	Remunerados	6.02	.741	
Motivación Controlada**	Voluntarios	4.27	1.023	-4.93
	Remunerados	4.93	.799	

Nota. **p<0.01; *p<0.05

Con respecto a la relación existente entre lo reportado por la escala de Motivación en el Trabajo y las variables psicosociales consideradas en el estudio, se pudo observar que al comparar las medias a nivel de género, las diferencias eran significativas en la dimensión de regulación introyectada (ver Tabla 5). En el caso del grupo de hombres voluntarios, estos presentaron una media de 5.11 en la dimensión mencionada, a diferencia de los hombres

remunerados cuya media fue mayor (5.77). En el caso de las mujeres, ocurrió lo inverso, siendo la regulación introyectada mayor en las mujeres voluntarias (5.59) en comparación con las remuneradas (5.49).

Tabla 5.

Comparación de medias según género de las dimensiones de bienestar psicológico en función al grupo de referencia

	Género	Trabajadores Remunerados (n = 94)			Voluntarios (n = 94)		
		M	SD	T	M	SD	T
Desmotivación	Hombres	1.48	.56	-.49	1.39	.90	-.89
	Mujeres	1.42	.64		1.65	.52	
Regulación Externa	Hombres	4.20	1.11	-.41	3.29	1.27	-1.33
	Mujeres	4.10	1.28		3.66	1.25	
Regulación Introyectada*	Hombres	5.77	.98	1.27	5.11	1.21	-2.52
	Mujeres	5.49	.76		5.59	1.09	
Regulación Identificada	Hombres	6.21	.81	1.15	6.36	.65	-.04
	Mujeres	5.96	.66		6.37	.71	
Motivación Intrínseca	Hombres	5.94	1.08	.80	6.26	.91	-.12
	Mujeres	5.73	.83		6.29	.80	

Nota. **p<0.01; *p<0.05

Por otro lado, para establecer la comparación de la motivación según la variable tipo y nivel de instrucción, se ha definido dos grupos: estudios universitarios que abarca a los remunerados o voluntarios que están siguiendo o han concluido una carrera universitaria, y estudios técnicos o no concluidos que incluye a los remunerados y voluntarios con estudios técnicos concluidos o en curso. Es importante mencionar que si bien dentro de éste último grupo existen voluntarios y remunerados que sólo han concluido la secundaria; éstos no representan una elevada frecuencia y su variabilidad de respuesta es limitada. Los análisis estadísticos demostraron que, a diferencia de la variable de género, no existían diferencias significativas entre los participantes con estudios universitarios y el grupo de participantes con estudios técnicos, tanto para el caso de los voluntarios como para el de los remunerados.

Para comparar la variable de tiempo de permanencia como voluntario, se realizó el mismo procedimiento que la variable de nivel de instrucción, definiéndose dos grupos: menor o igual a 3 años y mayor a 3 años, ya que éste es el punto de corte en el que los bomberos cambian de rango y ascienden. Se observó que si existían diferencias significativas entre ambos grupos, demostrándose así que los bomberos voluntarios que tienen un tiempo de permanencia en la institución menor o igual a 3 años, cuentan con un nivel de regulación externa de 3.50, el cual es mayor al de los bomberos con un tiempo de permanencia mayor a 3 años (2.58).

En relación a los datos obtenidos mediante la escala de bienestar psicológico, estos se analizaron mediante la prueba t-student para muestras independientes. Se pudo observar que no existen diferencias significativas entre trabajadores remunerados y voluntarios en ninguna de las sub-dimensiones de bienestar.

La variable género no reportó diferencias significativas. No obstante, el análisis de datos considerando el nivel de instrucción permitió identificar la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de relaciones positivas con otros y auto-aceptación (ver Tabla 6). Los resultados indican que el grupo de universitarios, que incluye remunerados y voluntarios, cuenta con un índice de auto-aceptación de 4.81, el cual es mayor al de los técnicos que es de 4.59. Del mismo modo, los universitarios presentaron un mayor índice de relaciones positivas con otros (4.93) a diferencia de los técnicos que alcanzaron un 4.71.

Tabla 6.
Análisis Anova Two Way en función al grupo de referencia y grado de instrucción

Dimensiones		Media	Error típ.
Autonomía	Estudios Universitarios	4.49	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.41	.07
Control Ambiental	Estudios Universitarios	4.74	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.67	.07
Crecimiento Personal	Estudios Universitarios	5.00	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.86	.07
Relaciones Positivas con Otros*	Estudios Universitarios	4.93	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.71	.07
Propósito de Vida	Estudios Universitarios	4.87	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.81	.07
Auto-Aceptación*	Estudios Universitarios	4.81	.06
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.59	.07
Bienestar	Estudios Universitarios	4.81	.05
	Estudios Técnicos o no concluidos	4.68	.06

Nota. ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Por último, al comparar el índice de bienestar general y sus dimensiones en el grupo de voluntarios según el tiempo de permanencia que tienen como bomberos, no hubo diferencias significativas en el bienestar entre los bomberos voluntarios de menos de 3 años y los de más de 3 años.

Al realizar, finalmente, el análisis de las correlaciones entre las dimensiones de la escala de motivación en el trabajo y las de bienestar psicológico, según los grupos (ver Tabla 7), se pudo constatar que en el grupo de voluntarios se observa una correlación positiva y significativa según el criterio de Cohen (1988), entre las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca con las dimensiones de bienestar psicológico. Y una correlación positiva entre la regulación introyectada con las dimensiones de crecimiento personal y propósito de vida.

En cuanto al grupo de trabajadores remunerados, los hallazgos reportan resultados similares. Existe una correlación negativa y significativa entre la dimensión de desmotivación y el resto de dimensiones de bienestar; y una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca con las dimensiones de bienestar. Adicional a ello, existe una correlación positiva e intensa entre la dimensión de regulación introyectada y las dimensiones de crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito de vida y auto-aceptación.

Tabla 7.

Correlaciones de la Escala de Motivación en el Trabajo con la Escala de Bienestar Psicológico

		Autonomía	Control Ambiental	Crecimiento Personal	Relaciones Positivas con Otros	Propósito de Vida	Auto-Aceptación
Voluntarios	Desmotivación	-.30**	-.30**	-.21*	-.23*	-.36**	-.35**
	Regulación Externa	-.26*	-.06	-.02	-.13	-.05	-.08
	Regulación Introyectada	.18	.19	.28**	.18	.26*	.23*
	Regulación Identificada	.50**	.34**	.41**	.33**	.38**	.31**
Remunerados	Motivación Intrínseca	.33**	.28**	.35**	.23*	.32**	.40**
	Desmotivación	-.33**	-.31**	-.21*	-.28**	-.22*	-.36**
	Regulación Externa	-.21*	-.02	.09	-.02	.08	-.14
	Regulación Introyectada	.20	.20	.38**	.23*	.35**	.24*
	Regulación Identificada	.45**	.50**	.47**	.37**	.48**	.45**
	Motivación Intrínseca	.31**	.30**	.28**	.17	.14	.22*

**p<0.01; *p<0.05

Discusión

Diversas aproximaciones teóricas han presentado razones por las que el ser humano inicia, mantiene y finaliza una conducta. En este contexto, para los científicos que siguen la línea de investigación de la teoría de la autodeterminación (TAD), el comportamiento humano no es un acto casual, sino que proviene de las decisiones propias de las personas quienes, a través de la realización de actividades que pueden tener un correlato intrínseco como extrínseco, se orientan hacia la consecución y logro de sus metas planteadas (Reeve, 2001, Pintrich & Schunk, 2006).

En esta investigación, los resultados confirman lo propuesto por la TAD, es decir, ciertas personas, en este caso los bomberos voluntarios, tienden a poner esfuerzo en su trabajo en general por razones intrínsecas; dicho de otro modo, consideran que la labor que realizan es importante para sí mismos, y suelen experimentar una sensación de disfrute y satisfacción tras su realización. Específicamente si hablamos de su labor como voluntarios, la ayuda hacia otros parte de sí mismos, y es generada por el interés propio que esta actividad conlleva (Grant, 2008).

Por tanto, el grupo de voluntarios estaría constituido por individuos que en general actúan de forma auto-determinada, pues, al margen de las recompensas y reguladores externos, se comprometen en tareas y actividades que brindan satisfacción en sí mismas y que están de acuerdo a sus valores o creencias personales. (Deci, Gagné, Leone, Usunov y Kornazheva, 2001; Pintrich & Schunk, 2006). Este comportamiento, como se ha mencionado anteriormente, se muestra con mayor claridad en las personas que realizan una labor voluntaria adicional a su trabajo (puntaje mayor en regulación identificada y motivación intrínseca para el grupo de bomberos voluntarios).

Asimismo, como se esperaba, al comparar el grupo de voluntarios con el de remunerados, la motivación de carácter autónoma resultó mayor en el primer grupo (6.32 en comparación a 6.02), lo cual evidencia autonomía, no sólo al realizar su labor de ayuda a otros, sino que

probablemente esta característica también esté presente en muchas de las actividades que realizan (Grant, 2008).

En el caso de los trabajadores remunerados, el análisis de los resultados pone de manifiesto que al comparar su perfil con el de los voluntarios, la motivación de carácter extrínseco e introyectado (controlada) tiene una mayor presencia, pero es superada por la intrínseca. Estos resultados ilustran las diferencias individuales entre personas, pues permite inferir que una misma actividad, en este caso el trabajo, puede tener sustento en distintas orientaciones motivacionales, que no necesariamente conversan entre sí.

Por ejemplo, una persona puede poner empeño en su trabajo porque éste es importante para sí; porque quiere obtener, como consecuencia de su actividad laboral, beneficios tangibles como el dinero; y/o porque estos beneficios son necesarios para asegurar ciertos aspectos fundamentales en la vida del ser humano tales como la salud, educación, familia, entre otros; los cuales responden a metas que pueden tener un correlato intrínseco (Parfyonova, 2009; Deci & Ryan, 1985). Esto demuestra que diferentes factores, tanto internos como externos, intervienen en la realización de una tarea y su significado varía entre las personas. Por ende, cualquiera de estas razones podría ser considerada como auténtica y válida en la motivación en el trabajo.

Es importante acotar que la actividad laboral remunerada no puede ser evadida en el contexto social actual y que, en general, es acompañada de un entorno que exige seguir ciertos patrones o lineamientos que en muchos casos no permite desarrollar la autonomía del ser humano, lo que hace evidente la presencia de una motivación de tipo más extrínseca (Deci & Ryan, 1985). Este factor también podría ser un argumento que justifique el mayor puntaje de motivación controlada en el grupo de participantes remunerados; especialmente cuando se observa su perfil motivacional de modo contrastante al de los participantes que realizan actividades de voluntariado.

En cuanto a las diferencias según género, es altamente probable que la composición de la muestra (mayor número de hombres) haya influido. Sin embargo, llama la atención el resultado reportado en relación a la dimensión de regulación introyectada, pues las mujeres voluntarias y los hombres remunerados puntúan más alto. Este resultado podría atribuirse a que el grupo de mujeres voluntarias tiende a involucrarse en una actividad de labor social con el fin de complacer a personas que les sean significativas; mientras que el grupo de hombres remunerados podría poner empeño en su trabajo porque es parte de su rol masculino, es decir mantener la casa y su familia. No obstante, esta apreciación inicial requiere de mayores estudios en el área

Otra de las variables influyentes en la presencia de diferencias significativas para el caso de los voluntarios, es el tiempo de permanencia como bombero. Los resultados muestran que los bomberos con un tiempo menor a 3 años, a pesar de tener una motivación de tipo más autónoma para iniciar su labor, presentan una regulación externa significativa. Una posible explicación podría ser la edad, las personas jóvenes (entre 20 a 25 años) podrían verse atraídas por metas de carácter más extrínseco (graduarse, conseguir un trabajo bien remunerado, ocupar cargos importantes en las actividades que realizan, etc.) las que conllevan a su vez a una meta intrínseca (sentirse bien consigo mismo). Casualmente este rango de edad se vincula a aquellos bomberos que recién se están iniciando y que están empezando a escalar de acuerdo a su desempeño. Al igual que en el caso de la variable género, es necesario profundizar en esta inferencia a partir de estudios de mayor alcance y representatividad.

En cuanto a la variable bienestar psicológico, los datos de los grupos analizados no corroboran los presupuestos teóricos, pues, de acuerdo a múltiples estudios, las personas que participan de una labor social cuentan con un mayor bienestar en sus vidas (Ryan et al, 2008; Valenzuela, 2005). Contrariamente a lo esperado, no hubo diferencias entre el grupo de los remunerados y los voluntarios. Probablemente, los resultados obtenidos difieran de otros datos

empíricos debido a que estudios previos, tales como el de Cheung y Kwan (2006) en adultos mayores, usaron muestras de personas que sólo se dedicaban al voluntariado, más no que trabajaran paralelamente; situación que ha sido considerada en la muestra del presente estudio.

No obstante, esta ausencia de diferencias en los niveles de bienestar constituye un hallazgo importante en la presente investigación. En este estudio, se demuestra que, en general, ambos grupos cuentan con un adecuado nivel de bienestar en sus vidas, en especial en las dimensiones de propósito de vida, crecimiento personal y relaciones positivas con otros. Por tanto, todos los participantes reportan que, de manera constante, buscan otorgarle significado a sus vidas, se orientan a ampliar su potencial, y buscan desarrollar y mantener relaciones empáticas y de confianza con otros (Ryff, 1995; Vásquez et al., 2009; Grajales, 2011).

Lo mencionado líneas arriba, ratifica la existencia de una orientación positiva del ser humano, puesto que, a pesar de, eventualmente, verse obligado a realizar actividades donde no se produzca necesariamente un disfrute en la acción misma, y enfrentarse a ambientes que no promueven la satisfacción de las necesidades básicas, los individuos buscarán dentro de estas actividades su bienestar psicológico. Este hallazgo ha permitido constatar que las personas que colaboraron en el estudio están preocupadas por crecer, alcanzar sus metas y formar vínculos duraderos.

En cuanto a las variables psicosociales en términos de bienestar, cabe resaltar que los resultados indican que las personas con una formación universitaria (sean o no voluntarios), presentan una mayor auto-aceptación y mayores relaciones positivas con otros. Sin embargo, habría que explorar, en futuros estudios, otras variables psicológicas y de contexto asociadas al bienestar psicológico. Así, para explicar la dimensión de auto-aceptación, sería interesante tomar en cuenta elementos como el auto-concepto que los grupos (técnicos y universitarios) han construido sobre

sí mismos. Y para el tema de relaciones positivas con otros, indagar acerca de la relevancia del contexto laboral en función a diferentes niveles o tipos de instrucción.

Respecto a la correlación positiva observada entre las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca con las dimensiones de bienestar, tanto para el caso de voluntarios como remunerados, es posible señalar que estos resultados reafirman lo propuesto por diferentes estudios de motivación y bienestar los cuales consideran que aquellas personas que no encuentran sentido en las actividades que realizan, no van a tener bienestar, mientras que una persona que se compromete con actividades por la propia satisfacción que estas generan, presentarán un mayor nivel de bienestar.

Es importante mencionar que, a partir de los análisis realizados, se corrobora la asociación conceptual planteada por los teóricos de la TAD, es decir, el nivel de bienestar encontrado se asocia a lo intrínseco en relación al trabajo (Cubas, 2003). Por tanto, la muestra analizada posee una fuerza motivacional intrínseca, que los podría conducir a poner esfuerzo en aquellas actividades donde pueden ser agentes de sus propias decisiones, eficaces en sus interacciones con su medio, y generar relaciones positivas (Gagné & Deci, 2005, Pintrich & Schunk, 2006).

La presente investigación contempla, en un contexto peruano, un primer acercamiento a explorar las diferencias que existen en la motivación y bienestar psicológico de trabajadores remunerados y aquellos que realizan una labor voluntaria adicional a su trabajo, como es el caso de los bomberos. Si bien, se han hallado diferencias en términos de motivación, esto no ha ocurrido en el caso de bienestar psicológico. Futuras investigaciones podrían realizar un estudio de tipo cualitativo adicional, para indagar qué significa en contenido el bienestar psicológico y cada una de sus dimensiones tanto para un grupo de remunerados como de voluntarios, y ver si existen diferencias al compararlos entre sí.

Por otro lado, sería conveniente profundizar en el contenido y análisis de algunas dimensiones del bienestar psicológico. Algunas de ellas probablemente representen las necesidades básicas planteadas por la TAD (Autonomía, Competencia y Relación).

En tanto los psicólogos se orientan a favorecer el bienestar de las personas, se espera que la presente investigación constituya un aporte al esfuerzo que la comunidad científica internacional realiza. Se sugiere que futuros estudios recurran a muestras más amplias y representativas a fin de fortalecer la línea de investigación empírica de la TAD.



Referencias

- Boezeman, E. y Ellemers. N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82, 897-914. doi: 10.1348/096317908X383742
- Cañoto, Y., Csoban, E., y Gómez, M. (2006). La dinámica del comportamiento: Motivación y emoción. En G. Peña, Y. Cañoto y Z. Santalla (Eds.), *Una introducción a la psicología* (pp. 235-261). Recuperado de <http://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=EmbcGNMuK5sC&oi=fnd&pg=PA235&dq=reeve+2003+-+motivos+internos+y+externos&ots=UayiKnFIXC&sig=TBih9-sS82u15B9np-dyPu70KMI#v=onepage&q=reeve%202003%20-%20motivos%20internos%20y%20externos&f=false>
- Chueng, C, y Kwan, A. (2006). Inducting older adults into volunteer work to sustain their psychological well-being. *Ageing international*, 31 (1) 44-58.
- Ciudadanos al día (2009). El Perú cuenta con 9,316 bomberos voluntarios. Notas de Prensa. Recuperado de <http://notaspres.blogspot.com/2009/10/el-peru-cuenta-con-9316-bomberos.html>
- Clary, G. y Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156–159
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, N.J., EE.UU.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12 (1), 83-96. Recuperado de <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewPDFInterstitial/17380/18144>

- Cubas, M. (2003). *Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios* (Tesis de Licenciatura no Publicada). Universidad de Lima. Lima.
- Deci, E. (1975). *Intrinsic Motivation*. Nueva York: Plenum.
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. Nueva York: Plenum Press
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55 (1) 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Deci, E. y Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychologist*, 49 (3) 182-185. doi: 10.1037/a0012801
- Deci, E., Ryan, R., Gagné, M., Leone, D., Usunov, J., y Kornazheva, B. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942. Recuperado de http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001_DeciRyanGagneLeoneEtal.pdf
- Diener, E., Oishi, S., y Lucas, R. (2011). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. En C. R. Snyder & S. J. Lopez, *Oxford handbook of positive psychology. Second Edition*. (pp. 187-194) Recuperado de http://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=bLZI4fRofDwC&oi=fnd&pg=PA187&dq=eid+and+diener+2004+-+subjective+well-being&ots=FA2qdWt_79&sig=pS9T9OGyR1bCc052QOlao_QC6yg#v=onepage&q=eid%20and%20diener%202004%20-%20subjective%20well-being&f=false

- Franco, J. (2011). Todos los hispanos reconocen la importancia de los bomberos para la seguridad de su comunidad. *Ipsos*. Recuperado de <http://www.ipsos-na.com/news-polls/pressrelease.aspx?id=5166>
- Gagné, M., y Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, ..., Nuñez, (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. *Manuscript submitted*
- García, M.A. y Hombrados, M.I. (2002). Control Percibido y bienestar subjetivo: un análisis de la literatura gerontológica. *Revista Multidisciplinaria de Gerontología*, 12 (2), 90-100.
- Grajales, A. (2011). *Orientación grupal para el bienestar del adulto mayor* (Tesis de Maestría Publicada). México: Universidad Autónoma de Yucatán
- Grant, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance and productivity. *Journal of applied psychology*, 93 (1), 48 – 58. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.48
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, D. y Matos, L. (2009). Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas. En *Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada* (pp. 17 – 30). Lima: Fondo Editorial PUCP

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2011). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010. Principales Resultados*. Recuperado de <http://www1.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0960/libro.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012). Lima Metropolitana: Población en edad de trabajar al 30 de junio de 14 años y más por año calendario, según sexo y grupo especial de edad, 2000 – 2015. *Cuadro N° 392*
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012). Perú: estimaciones y proyecciones de población económicamente activa, urbana y rural por sexo y grupos de edad, según departamento, 2000 – 2015. Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales. *Boletín Especial N° 20*. Recuperado de <http://www.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0940/Libro.pdf>
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw Hill.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2 ed.)*. Nueva York: The Guilford Press
- Liao-Troth, M (2001). Attitude differences between paid workers and volunteers. *Nonprofit management & leadership*, 11 (4), 423-442
- Meyer, J., y Maltin, E. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 323–337. Recuperado de http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf
- Meza, B. (2010). *Bienestar psicológico en practicantes de danza contemporánea* (Tesis de Licenciatura no Publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima

- Mojza, E., Sonnentag, S. y Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84, 123-152
- Mutchler, J., Burr, J. y Caro, F. (2003). From Paid Worker to Volunteer: leaving the paid workforce and volunteering in later life. *Social forces*, 81 (4), 1267-1293.
- Pardo, F. (2010). *Bienestar psicológico y ansiedad rasgo estado en alumnos de un MBA de lima metropolitana* (Tesis de Licenciatura no Publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Parfyonova, N. (2009). *Employee motivation, performance and well being: the role of managerial support for autonomy, competence and relatedness needs* (Disertación doctoral). Recuperada de *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Pearce, J. (1983). Job attitude and motivation difference between volunteers and employees from comparable organizations. *Journal of applied psychology*, 68 (4) 646-652
- Pintrich, P. y Schunk, DH. (2006). Motivación intrínseca. En *Motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Portocarrero, F. y Millán, A. (2001). *Perú: ¿país solidario?* Lima: Universidad del Pacífico Centro de Investigación.
- Reeve, J. (2001). *Understanding motivation and emotion*. Third Edition.
- Ryan, R. (2009). Self-determination theory and well-being. Well-being in developing countries, 1. http://www.wellddev.org.uk/wed-new/network/research-review/Review_1_Ryan.pdf
- Ryan, R., Huta, V., y Deci, E. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139 – 170. doi: 10.1007/s10902-006-9023-4
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57 (6), 1069-1081. Recuperado

de

[http://education.ucsb.edu/janeconoley/ed197/documents/ryffHappinessiseverythingorisit.p](http://education.ucsb.edu/janeconoley/ed197/documents/ryffHappinessiseverythingorisit.pdf)

df

Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4 (4), 99-104.

Sánchez, D., Leo, F., Sánchez, P., Gómez., F y García, T. (2011). Teoría de autodeterminación y comportamientos prosociales en jóvenes jugadores de fútbol. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 103, 32-38. Recuperado de

http://www.adicodeporte.es/adicode/images/stories/articulos/variables-psicosociales/25c.Teoria_de_la_autodeterminacion.pdf

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55 (1) 5-14

Stone, D., Deci, E. y Ryan, R. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34, 75-91. Recuperado de http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_StoneDeciRyan_JGM.pdf

Thoits, P. y Hewitt, L. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of health and social behavior*, 42 (6), 115-131

Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista Digital de Psicología*, 2, 55 -78. Recuperado de http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf

Valenzuela, R. (2005). *Valores y bienestar subjetivo en estudiantes voluntarios de una universidad privada de Lima* (Tesis de Licenciatura no Publicada). Pontificia universidad Católica del Perú. Lima

- Van Den Broeck, De Witte, Neyrinck, Lens y Vansteenkiste (2009). Teoría de la Autodeterminación para Promover el Crecimiento Personal en el ámbito laboral. En *Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada* (pp. 215-240). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de psicología clínica y de la salud*, 5. Recuperado de http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf
- Villar, F., Triadó, C., Solé, C. y Osuna, M. (2003). Bienestar, adaptabilidad y envejecimiento: cuando la estabilidad significa cambio. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, 13 (3), 152-162.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en Organizaciones: Epistemología y Técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.
- Waddell, G. y Burton, K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* The Stationery Office, Londres. Recuperado de https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hw-wb-is-work-good-for-you.pdf
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización. Cambio, curación y desarrollo*. Alicante: Editorial Club Universitario.



Anexo A: Consentimiento Informado

No. Cuestionario

Pontificia Universidad Católica del Perú
Facultad de Letras y Ciencias Humanas
Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología Social

Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios

El presente documento es un consentimiento informado a través del cual se le solicita su autorización para participar en la investigación presentada, la cual está siendo llevada a cabo por Karla Gastañaduy, estudiante de la Carrera de Psicología Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El propósito de esta investigación consiste en conocer el tipo de motivación (intrínseca/extrínseca) presente en trabajadores que realizan una labor voluntaria y en aquellos con una labor remunerada, para identificar las posibles diferencias existentes, así como el grado de bienestar que experimentan al realizar esa labor.

Para llevar a cabo este trabajo solicitamos su colaboración respondiendo a las preguntas de los dos cuestionarios presentados. La información reportada será tratada de modo confidencial y únicamente será utilizada con fines de investigación.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, es decir, usted puede decidir no continuar en el momento que crea pertinente. Si usted decide continuar con esta investigación, por favor responda a todas las preguntas sin obviar alguna y con total sinceridad.

En el caso que tenga alguna duda o consulta, podrá contactar a la autora en la siguiente dirección electrónica: k.gastanaduy@pucp.pe

La firma de este documento significa que usted está aceptando a responder las preguntas que se encuentran en los cuestionarios

¡Muchas gracias por su participación!

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo B: Ficha de Datos**Información Personal Confidencial**

Sexo (Coloque un círculo alrededor de la respuesta): *Hombre* *Mujer*

Edad: _____

Estado Civil (Coloque un círculo alrededor de la respuesta):

Soltero *Casado* *Divorciado* *Viudo* *Comprometido*

¿En qué nivel socio-económico se ubicaría Ud.? (Coloque un círculo alrededor de su opción)

Alto *Medio-Alto* *Medio* *Medio-Bajo* *Bajo*

¿Cuál es su grado de instrucción? (coloque un aspa en su opción)

- () *Educación primaria*
- () *Educación secundaria*
- () *Educación superior universitaria en curso o incompleta*
- () *Educación superior universitaria completa*
- () *Educación superior técnica en curso o incompleta*
- () *Educación superior técnica completa*

(Si marcó educación superior universitaria o técnica) Especificar nombre de la carrera o especialidad estudiada: _____

Tiempo de ejercicio de la profesión: _____

Ocupación o cargo laboral actual: _____

Preguntas sólo para aquellas personas que son bomberos

Tiempo de permanencia como bombero voluntario: _____

Cuántas horas a la semana le dedica a su labor como bombero: _____

Preguntas sólo para aquellas personas que no son bomberos

Realiza usted alguna actividad voluntaria:

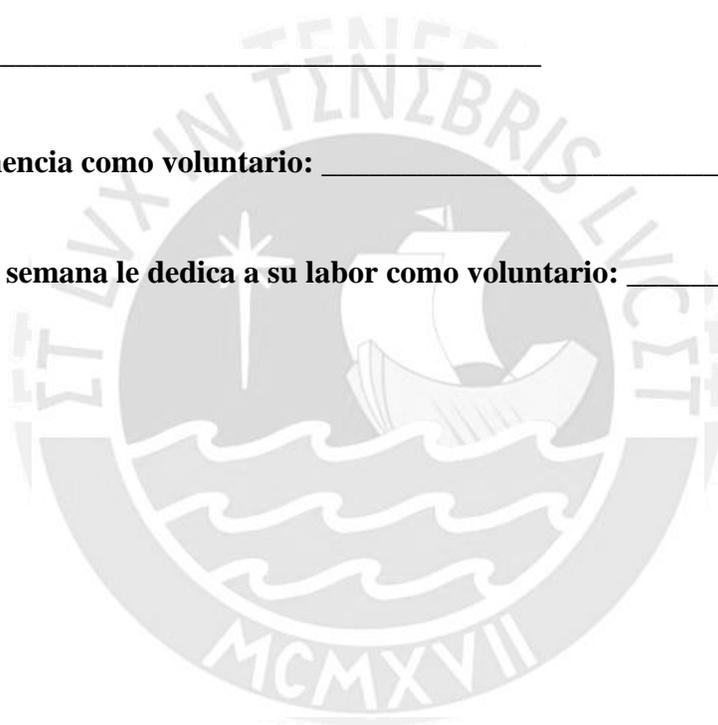
Si

No

Especifique: _____

Tiempo de permanencia como voluntario: _____

Cuántas horas a la semana le dedica a su labor como voluntario: _____



Anexo C

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

- A:** Totalmente de Acuerdo (7)
- B:** De Acuerdo (6)
- C:** Levemente de Acuerdo (5)
- D:** Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)
- E:** Levemente en Desacuerdo (3)
- F:** En Desacuerdo (2)
- G:** Totalmente en Desacuerdo (1)

A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo D: Neutral E: Ligeramente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo	A-Totalmente en Desacuerdo	B-En Desacuerdo	C-Ligeramente en Desacuerdo	D-Neutral	E-Ligeramente de Acuerdo	F-De Acuerdo	G-Totalmente de Acuerdo
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	1	2	3	4	5	6	7
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7

<p>A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo D: Neutral</p> <p>E: Ligeramente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo</p>	A-Totalmente en Desacuerdo	B-En Desacuerdo	C-Ligeramente en Desacuerdo	D-Neutral	E-Ligeramente de Acuerdo	F-De Acuerdo	G-Totalmente de Acuerdo
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	2	3	4	5	6	7
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (Ryff, 1989)

Instrucciones:

A continuación encontrará frases con las cuales usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. En el espacio que aparece junto a las afirmaciones indique que número muestra su grado de acuerdo con cada una de ellas.

Tome en consideración la siguiente gradiente: Totalmente de Acuerdo (6); De Acuerdo (5); Ligeramente de Acuerdo (4); Ligeramente en Desacuerdo (3); En Desacuerdo (2); Totalmente en Desacuerdo (1).

Le rogamos sea usted abierto y honesto al dar su respuesta.

	F-Totalmente en Desacuerdo	B- En Desacuerdo	C- Ligeramente en Desacuerdo	D- Ligeramente de Acuerdo	E- De Acuerdo	F- Totalmente de Acuerdo
<p>A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo</p> <p>D: Ligeramente en Desacuerdo E: En Desacuerdo F: Totalmente en Desacuerdo</p>						
1. La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.	1	2	3	4	5	6
2. A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.	1	2	3	4	5	6
3. En general, siento que estoy a cargo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
4. No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.	1	2	3	4	5	6
5. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
6. Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6
7. Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.	1	2	3	4	5	6
8. No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
9. Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.	1	2	3	4	5	6
10. En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continúo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
11. Vivo la vida día a día y en realidad no pienso sobre el futuro.	1	2	3	4	5	6
12. En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
13. Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
14. En mis decisiones no influyen lo que los demás están haciendo.	1	2	3	4	5	6
15. No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.	1	2	3	4	5	6
16. Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.	1	2	3	4	5	6
17. Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.	1	2	3	4	5	6

<p>A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo</p> <p>D: Ligeramente en Desacuerdo E: En Desacuerdo F: Totalmente en Desacuerdo</p>	F-Totalmente en Desacuerdo	E-En Desacuerdo	D-Ligeramente en Desacuerdo	C-Ligeramente de Acuerdo	B-De Acuerdo	A-Totalmente de Acuerdo
18. Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.	1	2	3	4	5	6
19. Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.	1	2	3	4	5	6
20. Me preocupa lo que los otros piensen de mí.	1	2	3	4	5	6
21. Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5	6
22. No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas – mi vida está bien así.	1	2	3	4	5	6
23. Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.	1	2	3	4	5	6
24. Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.	1	2	3	4	5	6
25. Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos.	1	2	3	4	5	6
26. El sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.	1	2	3	4	5	6
27. Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
28. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo.	1	2	3	4	5	6
29. Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes.	1	2	3	4	5	6
30. Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
31. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5	6
32. Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.	1	2	3	4	5	6
33. Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.	1	2	3	4	5	6
34. Cuando reflexiono, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.	1	2	3	4	5	6
35. No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.	1	2	3	4	5	6
36. He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente todo ello ha contribuido al mejor resultado.	1	2	3	4	5	6
37. Siento que recibo mucho de mis amistades.	1	2	3	4	5	6
38. Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.	1	2	3	4	5	6
39. Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.	1	2	3	4	5	6
40. Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.	1	2	3	4	5	6
41. Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.	1	2	3	4	5	6
42. Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.	1	2	3	4	5	6
43. Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
44. Es más importante para mí “encajar” en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.	1	2	3	4	5	6
45. Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6
46. Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.	1	2	3	4	5	6
47. Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.	1	2	3	4	5	6
48. En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
49. Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.	1	2	3	4	5	6
50. Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6

	F-Totalmente en Desacuerdo	E-En Desacuerdo	D-Ligeramente en Desacuerdo	C-Ligeramente de Acuerdo	B-De Acuerdo	A-Totalmente de Acuerdo
<p>A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo</p> <p>D: Ligeramente en Desacuerdo E: En Desacuerdo F: Totalmente en Desacuerdo</p>						
51. Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.	1	2	3	4	5	6
52. Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo.	1	2	3	4	5	6
53. Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.	1	2	3	4	5	6
54. Envidia a muchas personas por la vida que llevan.	1	2	3	4	5	6
55. No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.	1	2	3	4	5	6
56. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales.	1	2	3	4	5	6
57. Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.	1	2	3	4	5	6
58. No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.	1	2	3	4	5	6
59. Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.	1	2	3	4	5	6
60. La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.	1	2	3	4	5	6
61. Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.	1	2	3	4	5	6
62. Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
63. Me frustro cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.	1	2	3	4	5	6
64. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
65. A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.	1	2	3	4	5	6
66. Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a cómo he vivido mi vida.	1	2	3	4	5	6
67. Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
68. No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera.	1	2	3	4	5	6
69. Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.	1	2	3	4	5	6
70. Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.	1	2	3	4	5	6
71. Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.	1	2	3	4	5	6
72. El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.	1	2	3	4	5	6
73. Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.	1	2	3	4	5	6
74. Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	3	4	5	6
75. Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.	1	2	3	4	5	6
76. Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida	1	2	3	4	5	6
77. Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida.	1	2	3	4	5	6
78. Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quién soy.	1	2	3	4	5	6
79. Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas.	1	2	3	4	5	6
80. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.	1	2	3	4	5	6
81. He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.	1	2	3	4	5	6
82. El dicho: “No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo”, es cierto.	1	2	3	4	5	6
83. Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho.	1	2	3	4	5	6

84. Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde.	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---



Anexo D

Dimensiones de Bienestar Psicológico

Significado de puntajes altos y bajos de las 6 dimensiones de bienestar psicológico

Sub-escalas	Puntajes Altos	Puntajes Bajos
Autonomía	Independientes, que deciden por sí mismos, regulando y evaluando su comportamiento en base a metas personales y resistiendo presiones sociales.	Preocupados por cumplir con las expectativas sociales, tienden a conformarse ante la presión social y guiar sus decisiones por juicios de otros.
Auto-aceptación	Actitud positiva hacia sí mismo, reconociendo y aceptando sus cualidades positivas y negativas, además de sentirse a gusto con su vida pasada.	Insatisfechos y desilusionados con sus vidas, desean ser distintos.
Relación con otros	Personas con vínculos cálidos, cercanos y confiables, se preocupan por los demás. Tienen la capacidad de empatía, cariño e intimidad.	Personas con pocos vínculos estables y confiables. Les cuesta mostrarse abiertos y cercanos; se aíslan y experimentan frustración en las relaciones interpersonales.
Manejo del Ambiente	Competentes, tienen un gran manejo del ambiente, hacen buen uso de las oportunidades y tienen la capacidad de escoger o crear situaciones adecuadas para sus valores y necesidades.	Se evidencia un manejo dificultoso de las actividades cotidianas lo que genera una sensación de impotencia, así como una falta de reconocimiento de las oportunidades
Sentido de Vida	Sensación de direccionalidad, su pasado y presente tienen un significado. Sus creencias, metas y objetivos les brindan propósito.	Falta de sentido en la vida, pocos objetivos, creencias y metas que le puedan dar significado e importancia.

Crecimiento Personal	Sensación de un desarrollo y expansión continuos y de la realización del potencial propio. Apertura a nuevas experiencias y mayor conocimiento de uno mismo y de su autoeficacia.	Sensación de estancamiento personal, falta de mejora o expansión a través del tiempo. Sentimiento de desinterés y aburrimiento por la vida.
----------------------	--	--

Fuente: Pardo, 2010



Anexo E**Confiabilidad para escala de motivación y bienestar**

Índices de confiabilidad de la Escala de Motivación en el Trabajo con la Escala de Bienestar Psicológico

		N	Alfa de Cronbach
Escala de Motivación en el Trabajo	Desmotivación	3	.619
	Regulación Externa	6	.781
	Regulación Introyectada	4	.561
	Regulación Identificada	3	.609
	Motivación Intrínseca	3	.759
Escala de Bienestar Psicológico	Bienestar Psicológico Total	84	.944
	Autonomía	14	.721
	Control Ambiental	14	.787
	Crecimiento Personal	14	.784
	Relaciones Positivas con Otros	14	.801
	Propósito de Vida	14	.779
	Auto-aceptación	14	.785