



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

**ADAPTACIÓN DEL INVENTARIO FUNCIONAL DEL  
VOLUNTARIO DE CLARY & SNYDER**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología**

**TANIA MADELEINE BARTRA BRONDI  
JOSSELYN JULISSA MEDINA ESPINOZA**

**Asesor:  
Sergio Alexis Dominguez Lara**

**Lima - Perú  
2018**

## Resumen

Se analizó la estructura interna del Volunteer Functions Inventory (VFI) creado por Clary y Snyder, aplicado al contexto peruano a través del estudio de una muestra de 300 voluntarios pertenecientes a 3 organizaciones de voluntariado (64% mujeres; edad promedio 22 años). Se desarrolló un análisis factorial confirmatorio (AFC) con el programa EQS, diagramando modelos idénticos al modelo original VFI de seis, cinco y cuatro factores con metodología SEM utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Los resultados del AFC arrojaron que el modelo de cuatro factores posee el mejor ajuste ( $CFI = .95$ ;  $RMSEA < .08$ ;  $SRMR$  es superior a  $.08$ ). En cuanto a la validez interna convergente se identifica que los factores poseen un AVE aceptable (.40 - .50) así como respecto a la validez interna discriminante se observa que la varianza individual de los factores es menor a la varianza compartida en algunos de los casos. En conclusión, la estructura compuesta por cuatro dimensiones demostró mejor ajuste y alcanza los estándares psicométricos válidos y confiables para aplicarlos en el estudio.

**Palabras clave:** Adaptación, VFI, estructura interna, confiabilidad, validez, voluntario, valores, conocimiento, mejora, social.

## **Abstract**

This investigation analyze the internal structure of the Volunteer Functions Inventory (VFI) created by Clary and Snyder, applied to the Peruvian context through the study of a sample of 300 volunteers (64% women, average age 22 years) belonging to 3 volunteer organizations. A confirmatory factorial analysis (CFA) was developed with the EQS program, diagramming identical models to the original model VFI six, five and four factors SEM methodology using the maximum likelihood estimation method. The results of the CFA showed that the four-factor model has the best adjustment (CFI = .95; RMSEA <.08, SRMR is greater than .08). Regarding the convergent internal validity, it is identified that the factors have an acceptable AVE (.40 - .50) as well as regarding the internal discriminant validity it is observed that the individual variance of the factors is lower than the shared variance in some of the cases. In conclusion, the four-dimensional structure demonstrated better fit and achieves valid and reliable psychometric standards to be applied in the study.

**Key Words:** Adaptation, Volunteer Functions Inventory, internal structure, reliability, Factorial analysis, Volunteer, Values, Knowledge, Improvement, social.

## Introducción

El voluntario representa un agente de cambio importante que tiene cabida en diferentes ámbitos como el social, ambiental, hospitalario entre otros. Una tendencia relevante es el incremento de la cantidad de estos y la diversidad de enfoque de los ámbitos donde se desarrollan originándose que existan varios tipos de voluntariado denotando un crecimiento significativo.

El interés en el *voluntariado* comprendido como una contribución libre orientada al bien común que nace de la voluntad y no supeditado a un condicional o retribución esperada que tiene por finalidad favorecer de forma directa o indirecta (ONU, 1998) ha sido un tema de interés en diversos estudios con objetivos diferentes y bajo distintas aproximaciones siendo que en su mayoría se han centrado en identificar el perfil del *voluntario ideal* (Dávila & Chacón, 2003), así como otros autores se interesan en los alcances como: establecer formas de retención de voluntarios, comparar según ámbito de intervención como en deporte (Kim, Zhang & Connaughton, 2010), identificar diferencias entre voluntariados no pagados con aquellos que reciben alguna retribución (Anderson, Gerstein & Wilkeson, 2004) entre otros.

El reclutamiento y la retención de voluntarios son cruciales para alcanzar los objetivos de las diferentes organizaciones y puede verse afectado por factores como la disminución del número de interesados en hacer voluntariado (Grimm, Dietz & Foster-Bey, 2006).

Además, se debe considerar que la calidad de voluntarios y la predisposición de estos al involucrarse en las diferentes actividades como planificación, gestión de recursos, logística, participación en recaudación de fondos y otras demandadas al realizar voluntariado significan una arista relevante<sup>3</sup> para las organizaciones al reclutar, entrenar y mantener/retener voluntarios.

Teniendo en cuenta cómo se ha ido desarrollando el interés en el voluntariado por parte de entendidos del tema así como de ONG's se identifican variaciones entre los diversos estudios realizados, por ejemplo, la definición que se le da al voluntario en función al voluntariado como un conjunto de personas que realizan tareas voluntarias resaltando en éstas el componente individual.

Así mismo, se puede conceptualizar al voluntariado como una serie de personas que ejercen esta actividad de forma voluntaria y solidaria decidiendo otorgar parte de su tiempo a diferentes organizaciones o programas de ayuda social que tienen como objetivo ayudar a personas que necesitan de ciertos beneficios demostrando así que tienen inquietudes por problemas sociales (Gutiérrez,1997).

Por otro lado, se reconoce la tendencia genérica del énfasis en la acción libre, organizada y gratuita a favor del beneficio de la colectividad como recurso donde las tareas sociales son asumidas voluntariamente, sin ánimo de lucro y sin compensación económica, con un propósito social útil (Renes, 1986).

También se puede sostener que comprender o enunciar de una manera determinada al *voluntariado* así como *voluntario* no solo en el ámbito no gubernamental sino también por leyes o especificaciones del Estado, como en España, donde se desarrolla el primer reconocimiento explícito mediante la Ley Estatal de Voluntariado 6/1996 (Jefatura del Estado de España, 1996) en la cual se define como “Labor o actividad realizada sin fines de lucro, en forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidades contractuales que comprende actividades de interés general para la población de naturaleza análoga, tendientes al bien común”. Asimismo, se puede mencionar a la Ley Estatal de Voluntariado 28238 (El Peruano, 2016) que conceptualiza al voluntariado como “Labor o actividad realizada sin fines de lucro, en forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidad contractual”. En ambos ejemplos se pone en evidencia que existen características comunes como: la ausencia de motivarse por retribución, libre voluntad en el acto, la existencia de un beneficiario diferente al voluntario es emprendido a través de algún tipo de organización formal o voluntaria o sin fines de lucro, e indiscutiblemente involucra compromiso.

De esta manera, se han establecido distintos tipos de voluntariados que difieren en los rubros de interés ya sean ecologistas, educativos, hospitalarios, socio asistenciales, culturales, de cooperación al desarrollo entre otros contando con participación de personas de ambos géneros con distintas edades, lo cual evidencia el creciente interés. Un claro ejemplo se desarrolla en los jóvenes universitarios o que se inician laboralmente tanto de universidades nacionales como privadas que tienen aproximaciones a voluntariados y se interesan por participar en uno.

El hecho de que diversas personas se interesen en el voluntariado trasciende distintos ámbitos ya sea en organizaciones privadas o públicas así como ambientes escolares, parques, albergues, comunidades entre otros; siendo que el voluntario se convierte en un agente fundamental para brindar soporte a los beneficiados por su rol.

En clínicas y hospitales, por el contexto y las situaciones singulares que acontecen, es importante contar con voluntarios que puedan desempeñarse bajo esas circunstancias y que el impacto a nivel de salud o soporte emocional sea congruente con la motivación que posea el voluntario. Igualmente, si se alude al voluntariado en playas o parques en donde se desee proteger el medio ambiente, el voluntario orientaría sus actividades, formación y planeamiento a este; si se refiere a brindar soporte a comunidades con programas de valores o formación, los agentes que participan serán motivados por sus valores brindándonos alcances de la posible relación directa entre el tipo de voluntariado y la motivación del voluntario.

Cabe resaltar que el tipo de voluntario si bien está ligado a la motivación que posee también tiene relación a la acción que realicen debido a que los voluntarios pueden considerarse de dos tipos según su actividad: aquellos que realizan voluntariado esporádico y por eventos puntuales por lo que no requieren constancia y el tipo de voluntario regular que debe asistir con frecuencia de manera sostenida a un voluntario, por ende, implica mayor compromiso.

De esta forma, el contar con el agente que se interese y comprometa con el tipo de voluntariado al que pertenece significaría tener gran repercusión y se debería al alineamiento del interés o motivación del voluntario con el ámbito de acción en el que se está desarrollando, dando cabida a contar con instrumentos que permitan identificar la motivación del voluntario; por consecuencia, contribuir a investigaciones futuras que tengan la finalidad de establecer el perfil del voluntario teniendo impacto directo a la identificación del tipo de voluntariado más acorde a sus intereses.

Existen diversos estudios (Anderson, 2004; Bang, 2013; Vocino, 2011) que muestran que la motivación del voluntario juega un rol importante en ellos, pues están sometidas a un entrenamiento a su vez que contribuyen tanto en tiempo como en esfuerzo manteniendo un deseo de permanencia, permitiendo evidenciar la relevancia de este agente en la sociedad.

Según Frish y Gerrard (1981), la motivación abarca dos dimensiones: Motivos altruistas que aluden a la expresión de los valores personales y motivos egoístas que hacen referencia a recompensas internas o externas. Por otro lado, Cnaan y Golberg-Glen (1991) proponen un único factor general motivacional de manera que las acciones de los voluntarios deben ser conceptualizadas como conductas de ayuda altruistas tanto las que están motivadas por razones altruistas (heterocentradas) como egoístas (autocentradas) (Chacón, 2010; Millán, 2016), puesto que siempre que se realizan voluntariamente, benefician a alguien y conllevan un coste a nivel externo u observable mayor que la recompensa recibida. Mientras que para Clary y Snyder (1991) la motivación del voluntario tiene origen en un modelo que considera diversas dimensiones basado en actitudes. Es en este modelo, señalan que para algunas personas y en algunas ocasiones el hecho de ser voluntario puede cumplir una función alineada a una motivación específica ya que a través del voluntariado se aprende de las personas con las que se llega a establecer un vínculo y esto aporta nuevas perspectivas que surgen al abordar determinados problemas y situaciones humanas, con lo que satisface la curiosidad intelectual de conocer mejor la realidad que nos rodea.

Katz (1960) contribuyó al estudio de la motivación al realizar el postulado del enfoque funcional de las actitudes que pretende explicar las razones que rigen a las personas abarcando” motivaciones psicológicas y no en acontecimientos y circunstancias externas” (Katz, 1967, p. 209). Así establece que las actitudes son aquellas que posibilitan determinar y orientar la acción del individuo.

Además postula que las actitudes existen porque cumplen con alguna función de la persona, determinando así la existencia de cuatro funciones motivacionales y distinguiendo que las funciones pueden fusionarse en muchos casos ya que diferentes tipos de personas pueden darle un énfasis diferente a funciones diferentes de manera que no todas ellas serían relevantes para una misma persona (Ibáñez, 2004).

Las funciones señaladas por Katz fueron consideradas como: *Defensa del Yo* que se refiere a las actitudes que se adoptan para protegerse de factores externos o impulsos propios; *Adaptativa o Instrumental* que implica actitudes de rechazo o aceptación basadas en experiencias que se asoció a emociones, *Expresiva de valores* que alude a mostrar

creencias y/o valores centrales que lo identifican y actúan como sus principios; y la *Cognitiva o del Conocimiento* que se refiere a las actitudes de interpretar y entender un mundo para establecer conocimientos que esquematizan lo que se presente a este como el “mundo”.

De esta forma la teoría Funcional de Katz (1960) explica que las personas pueden mantener u optar por las mismas actitudes y realizar conductas similares pero que son dadas por razones diferentes en relación con funciones psicológicas que deseen satisfacer resultando en una acción/elección por parte de la persona. En este aspecto, Clary y Snyder (1991) consideraron que los voluntarios pueden haber tomado esta decisión por motivos diferentes que a su vez satisfagan funciones distintas (Chacón, 2010) dando cabida a la teoría de Motivación de voluntario que se centra en abordar motivaciones individuales diferentes que pueden ser satisfechas en diferentes momentos temporales al ser voluntario. En base a esta teoría se identifican seis tipos de motivaciones que pueden dirigir el desarrollo del voluntario como *Valores, Conocimiento, Mejora, Carrera, Protección y Social*.

Cabe destacar que las dimensiones abarcan diferentes aristas como la dimensión *Carrera*, que permite desarrollar esta a través de experiencias relacionadas con el voluntariado mientras que la dimensión *Valores* expresa aquellos valores personales relacionado al interés humanitario y altruista hacia otros. También se identifica la dimensión *Mejora* que está relacionada a la motivación basada en los beneficios que se pueden obtener al ser voluntario; la dimensión *Social* que expresa el interés en establecer vínculos con otros; desenvolverse en diferentes entornos con la intención de regularse, la Motivación de *Conocimiento* que alude al aprendizaje nuevo por las experiencia o contar con oportunidades para ejercitar conocimientos/ habilidades y la motivación asociada *Defensa del yo / Protección* la cual alude a proteger al yo de aspectos negativos.

Para la mayoría de organizaciones, la labor realizada por voluntarios es de extrema importancia por lo que se hace imprescindible analizar los factores que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las mismas, lo cual está explicado por la motivación de estos. Estas motivaciones abarcan un amplio panorama de posibilidades desde los que tienen un carácter altruista hasta aquellas otras motivaciones centradas en uno mismos.

Contemplando la relevancia de las motivaciones de un voluntario, se han realizado algunas investigaciones mediante instrumentos psicométricos o recaudando información de fuentes primarias acorde al contexto en el que fueron realizados los estudios, no obstante, en el Perú no se han identificado instrumentos psicométricos propios ni adaptaciones utilizadas siendo esta una herramienta fundamental para abordar de forma válida y confiable la motivación, es decir, dando cabida a contar con un instrumento adaptado.

Por esta razón, poder contar con instrumentos validados que permitan medir la motivación del voluntario implica un aporte significativo ya que estaría afecto a características particulares que soportan la aplicabilidad de este instrumento.

Vale decir, al validarse un instrumento, este debe basarse en una teoría clara pero para poder aplicarla a un lugar puntual o a un escenario se debe dar cabida o considerar a variables propias del espacio como la cultura, prioridades según la etapa de vida y otras variables que caracterizan un lugar en particular.

Por consiguiente, un instrumento, al considerar estas variables y ser validado, se puede asumir como un instrumento aplicable al escenario particular, por ende, los resultados pueden ser aceptados y generalizados.

De esta manera, si se adapta un instrumento significaría que se puede contar con una herramienta que esté basada en un marco teórico y sea aplicada a otros contextos que lo faculta de ser una herramienta propicia para abordar la motivación del voluntario y si ha sido utilizada para estudios previos que aborden la misma variable, implicaría un aporte al bagaje metodológico y campo de investigación en el Perú, específicamente, en la motivación del voluntario.

El instrumento que se utilizaría para medir la motivación del voluntario es el Volunteer Functions Inventory (VFI) para cuya construcción Clary y Snyder (1991) se basaron en estas funciones (*Mejora, protección, conocimiento, social, valores y carrera*) y consideraron personas accesibles y significativas que estén motivadas por el voluntariado. Fueron contactados 465 voluntarios activos (321 mujeres y 144 hombres), la edad media de los voluntarios era de 40.9 años y el tiempo realizando estas actividades era de 68.2 meses, fueron involucradas en la investigación cinco organizaciones de voluntariado (relacionadas a servicio social, clientes de salud pública, discapacidades físicas, soporte frente a desastres, impacto en niños, familias en condiciones desfavorables y pacientes con cáncer)

contando con el apoyo del director de cada organización para administrar el VFI que utiliza una escala de respuesta Likert de uno (totalmente en desacuerdo) a siete (totalmente de acuerdo). Se aplicó el instrumento compuesto por 30 ítems, considerando cinco por cada dimensión mencionada anteriormente. Para examinar la estructura realizaron un análisis factorial exploratorio de ejes principales y rotación oblicua) los factores que resultaron de este primer análisis reflejaban claramente cada función que fue propuesta por dimensión, excepto un constructo de la dimensión mejora (Ítem 29) que se clasificó en *Comprensión*. Por lo tanto, este análisis factorial exploratorio resultó en una estructura casi perfectamente limpia, confirmando así que las motivaciones derivadas teóricamente fueron distintas y evidentes en las respuestas de los voluntarios. Al desarrollarse el análisis exploratorio se determinó que son seis dimensiones, pero se realizaron dos análisis adicionales de ejes principales y de rotación oblicua con el objetivo de establecer si hay más o menos ítems. Uno de ellos fue para preseleccionar una solución con cinco factores y otro para preseleccionar siete factores. Los ítems de *valores*, *carrera*, *social* y *comprensión* fueron similares entre el modelo de cinco factores y el de seis factores, mientras que los elementos de protección y mejora fueron considerados juntos en un factor y el ítem 29 fue cargado nuevamente a conocimiento. Se realizó también un análisis confirmatorio usando LISREL para contrastar un modelo oblicuo que utiliza indicadores de par de elementos y un patrón de cargas especificado con los modelos de cinco factores, seis factores e incluso siete factores. Se confirmó por los autores que el modelo de seis factores era el más acorde para la investigación que se llevó a cabo siendo así que identificaron las siguientes dimensiones: *Mejora* ( $\alpha = .85$ ), *Carrera* ( $\alpha = .85$ ), *Conocimiento* ( $\alpha = .84$ ), *Social* ( $\alpha = .83$ ), *valores* y *protección* son de ( $\alpha = .82$ ).

Jiranek (2013) estudió las propiedades psicométricas del VFI en 513 participantes (36.05% mujeres) de edades comprendidas entre los 18 a 40 años los cuales no estaban involucrados en ningún tipo de voluntariado al momento de aplicarse el cuestionario. Se utilizó un diseño transversal después de dos pruebas previas (N=20). Se usó la traducción almena validada del VFI por Oostlander, Güntert, Van Schie y Wehner y se midieron las dimensiones *valores*, *carrera*, *comprensión*, *mejora* y *protección*. Los participantes respondieron a los ítems en una escala de respuesta Likert de uno (totalmente en desacuerdo) a siete (totalmente de acuerdo). Se realizaron análisis de factores exploratorios y confirmatorios: el primero incluía las cinco dimensiones del VFI establecidas y la

función de justicia social desarrollada. Se utilizó una carga de factor mínimo de .30 como margen para incluir elementos dentro de un factor, iniciado con análisis de ejes principales con rotación oblimin, y se identificó cinco factores con valores propios mayores a 1.0. El 57.72% de la varianza total es explicada por cinco factores; *protección, valores, carrera, conocimiento, mejora*. Los índices de ajusten indicaron un CFI = 0.85; RMSEA = 0.7. Teniendo en cuenta las suposiciones se realizó un análisis de factor de eje principal con rotación oblimin al modelo de seis factores que explica el 30.07% de la varianza total explicada. Se determinó que los resultados de este estudio están de acuerdo con un estudio de validación del VFI realizado por Oostlander et al., quien desarrolló y probó una versión alemana del VFI en una muestra voluntaria (N=2255) y explicó su validez de constructo, es decir, se evaluó el grado en que el VFI mide los significados que esa da. Para poder evaluar el ajuste del modelo de seis factores se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio, por ello se calculó un modelo de cinco y seis factores usando R (R Development Core Team, 2011) y Lavaan (Rosseel, 2012). Los resultado arrojaron que el modelo de seis factores, el cual comprende las cinco dimensiones del VFI así como la función de justicia social distinta una dimensión propuesta por los autores, proporcione mejor ajuste en comparación con el modelo de cinco factores. Además, se calculó una prueba de diferencia Chi-cuadrado que indicó que el modelo de seis factores proporcione un ajuste significativamente mejor que el modelo de cinco factores ( $p < .001$ ). Con la excepción de *carrera*, todas las dimensiones de VFI mostraron correlaciones significativas con la intención de ser voluntario: *Valores* ( $r = .47, p < .001$ ), *Mejora* ( $r = .13, p < .001$ ), *Conocimiento* ( $r = .37, p < .001$ ), *Protección* ( $r = .15, p < .001$ ). Se concluyó que el modelo de cinco factores; *Carrera* ( $\alpha = .87$ ), *Valores* ( $\alpha = .80$ ), *Mejora* ( $\alpha = .83$ ), *Conocimiento* ( $\alpha = .84$ ) y *protección* ( $\alpha = .83$ ) era más acorde para la investigación que estaban llevando a cabo.

En la adaptación de Bang (2013), participaron 214 personas entre las edades de 18 a 74 años con una media de 41 años. Los voluntarios de estas 22 organizaciones se caracterizaban por haber permanecido dentro de estas durante un periodo de tiempo de más de un año como miembros de juntas, coordinadores, entrenadores y árbitros de las organizaciones. Se realizó un análisis factorial confirmatorio en SEM considerando el modelo de seis factores, los índices de ajustes indicaron CFI= 0.92; RMSEA= 0.084, encontrando una variación en estructura la cual cambia a cuatro factores; *conocimiento, mejora, social y valores*. Se considera relevante el estudio de la motivación del voluntario

por la relación que esta posee con otras variables del ámbito social u organizacional. El abordar la motivación del voluntario contesta al creciente interés sobre los voluntarios buscando identificar los motivadores, perfiles y aspectos relevantes para contribuir al mejor abordaje de este tema. Se asocia a la motivación del voluntariado con variables como compromiso organizacional desarrollado en el ámbito de voluntariados y en ONG o áreas de responsabilidad social de organizaciones como del deporte, donde la evidencia e investigación previa sugiere que la motivación que posea el voluntario influenciará el nivel de compromiso que este desarrolle con la organización a la que pertenece (Bang, et al., 2013). Además, se identificó que la motivación del voluntario posee una relación positiva con Justicia social, hallándose evidencia estadística la cual sustenta que acorde a la motivación que posea un voluntario así como el nivel el interés o percepción de justicia social este se ve impactado, sugiriéndose que una organización debe considerar la promoción de la justicia si se desea incrementar la motivación o viceversa (Jiranek et al., 2013).

Por consiguiente, aunado a la relación con otras variables, el análisis de la motivación del voluntario es un estudio relevante debido a que de índole teórica permitiría establecer la aplicabilidad de la teoría de Motivación en el voluntario a la realidad peruana estableciéndose además una aproximación a la mejor delimitación de perfiles para futuros estudios y a su vez, fungiría de aporte tanto a las universidades como para las empresas que se interesan en la responsabilidad social y ONG puesto que los resultados permiten identificar los factores explícitos presentes brindando la herramienta necesaria para establecer el perfil de estos y así en la empresa sea contemplado en la descripción de puesto mientras que en las universidades permitiría el implementar los créditos paracadémicos o extracurriculares tomando en consideración la valoración al ámbito social y tener una mejor visión de la metodología o alicientes necesarios para el desarrollo del proyecto integrador de los universitarios.

Por otro lado, en el ámbito laboral, también significaría brindar como aporte una herramienta de información que podría engranarse a los planes de desarrollo de los colaboradores que participen en programas de voluntariado ya que brindaría información sobre los motivadores, así como actitudes que priman en ellos para identificar gaps de desarrollo y poder establecer una proyección de crecimiento.

Al poder reconocer la trascendencia de este instrumento, realmente se tendría un avance significativo para el estudio de la motivación presente en los voluntarios y así dar cabida a futuros estudios que contemplarían cómo se va desarrollando en la sociedad además de establecer cómo repercute en diversos ámbitos como en el aspecto social ya que posibilitaría identificar qué tipo de voluntariado va acorde al público que se desea captar pues como se ha establecido por los diferentes estudios de la motivación esta difiere según agente, situación y otros factores.

De esta forma, se podrá abordar la motivación del voluntario estableciendo la denominación predominante y considerando una muestra que aborde diferentes tipos de voluntariados, con un rango de edad amplio de la sociedad peruana. Por ello, este estudio pretende analizar la estructura interna del cuestionario VFI en una población peruana voluntaria y comprobar si se confirma el modelo multifactorial propuesto por los autores originales así como la confiabilidad del mismo.

## Método

La presente investigación es instrumental ya que pretende analizar propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológico para el cual se apelan a estándares de validación establecidos (Ato, Benavente & López, 2013).

### Participantes

La muestra fue determinada por un muestreo no probabilístico por conveniencia, conformada por estudiantes entre los 18 y 27 años pertenecientes a 3 organizaciones de voluntariado diferentes cuyos objetivos iban desde promover conciencia ambiental hasta labor socio asistenciales quienes realicen voluntariado de manera sostenido mínimo 1 año; resultando en una muestra conformada por 300 voluntarios (193 mujeres y 107 hombres) quienes en su mayoría pertenecían a sexto ciclo y tenían en edad promedio 22 años (18 años, 5%; 19 a 23 años, 41%; 24 a 27 años, 28%).

Se determinó que la muestra fuera conformada por estudiantes universitarios de universidad privada ya que era la fuente más cercana a la que pudimos tener acceso, como se detalla en el procedimiento las organizaciones contactadas nos brindaron su base universal para poder contactar a los voluntarios aplicando nuestros criterios de inclusión.

### Instrumentos

El Volunteer Functions Inventory (VFI) validado por Clary (Clary et al., 1998), se encuentra compuesto con 30 ítems considerando 5 por cada dimensión. Con el objetivo de evaluar las motivaciones de los sujetos para realizar actividades de voluntariado usando una escala de respuesta Likert de uno (totalmente en desacuerdo) a siete (totalmente de acuerdo).

La propuesta de motivación del voluntario propuesta por el instrumento Volunteer Functions Inventory (VFI) se encuentra compuesta por seis factores que hacen referencia a distintos tipos de Motivación: *Mejora de Currículo, Valores, Conocimiento, Mejora del Estado de Ánimo, Relaciones Sociales, Defensa del Yo*; siendo que el instrumento presenta ítems que serán correspondientes a los intereses y criterios de los voluntarios denotando que un alto puntaje implica mayor motivación.

## Procedimiento

En primera instancia se realizó la adaptación lingüística del inventario mediante el método de traducción directa al español ya que el instrumento original está en inglés, luego se realizó el proceso de validación aplicando el criterio de jueces para que señalen observaciones tanto lingüísticas como de comprensión. Recogiendo sus sugerencias se modificó el cuestionario y se realizó una aplicación piloto a 20 personas representativas de la muestra. Dicha aplicación constó de dos partes: un cuestionario para evaluar la comprensión de la prueba y focus group para recibir sus comentarios obteniendo como respuesta que el cuestionario no tenía observaciones importantes por lo podía ser aplicado. Para evaluación de las propiedades psicométricas del cuestionario VFI, se solicitó la autorización y apoyo a 3 organizaciones diferentes de voluntariado cuyos objetivos van desde promover conciencia ambiental hasta labor socio asistencial, considerando a los voluntarios que aceptaron participar la cual nos brindó acceso a su base universal para poder contactar a los voluntarios aplicando nuestro criterio de inclusión.

Cabe resaltar que se conversó con los participantes indicándoles el objetivo del inventario, tiempo de duración y relevancia de su participación además se les brindó un consentimiento informado en el que se explicaba que dicha información se utilizaría con fines de investigación además de especificar que sería confidencial, no se divulgaría y los datos de contacto por si desean contar con los resultados. Luego de contar con su consentimiento se procedió a aplicar el inventario, dando un total de 300 voluntarios evaluados.

Después de la recolección, codificación y revisión de los datos, se efectuó un análisis exploratorio descriptivo de la media, desviación típica, asimetría y curtosis de cada uno de los ítems pertenecientes al estudio con el fin de determinar el cumplimiento de los supuestos estadísticos; ajuste, confiabilidad, comunalidad de los ítems, validez interna

Tras comprobar los supuestos necesarios para el análisis, se prosiguió realizar el análisis factorial confirmatorio. Se utilizó el software EQS, diagramando modelos idénticos al modelo original VFI seis factores (Referencia: *valores, comprensión, mejora, carrera, social y protección*) así mismo se diagramo el modelo de cinco factores (Jiranek, 2013: *Protección, Valores, Carrera, comprensión, mejora*) y por último se diseñó el de cuatro factores (Bang, 2013: *Valores, Conocimiento, Social y Mejora*) mediante la metodología

SEM (Structural Equation Modeling). El método de estimación utilizado es el de máxima verosimilitud ya que existe evidencia de ser un método adecuado aun cuando no se cumple el supuesto de normalidad multivariante (Beauducel & Herzberg, 2006).

Para la evaluación de los modelos propuestos, se ha considerado que los valores RMSEA estén dentro de .05, si es que oscilan entre .05 y .08 se considerara razonable, .10 mediocre pero si el valor está por encima de .1 el ajuste será. Por otro lado, para considerar un ajuste bueno en CFI el valor deberá ser mayor a .9 (Hu & Bentler, 1999).

Para evaluar la validez interna convergente de las dimensiones se hizo uso de la varianza extraída promedio (AVE), tomando como punto de corte aceptable todos aquellos resultados superiores .5 (Hair et al., 2005). Se llevó a cabo el análisis de las cargas factoriales de cada reactivo con respecto al constructo al cual pertenecen, se utilizaron los criterios propuestos por Matsunaga (2009), el cual postula que se conservan todos aquellos factores con cargas superiores .4 y se consideran aceptables aquellos con cargas superiores a .6.

Con respecto al análisis de consistencia en las puntuaciones, se hizo uso del  $\alpha$  de Cronbach, se consideró un  $\alpha > .7$  como indicador de una consistencia de puntuación aceptable (George & Mallery 1995).

## Resultados

Antes de proceder con el análisis de confiabilidad y el AFC, se validó el cumplimiento de los supuestos estadísticos necesarios. En la tabla 1 se muestra la media y desviación estándar, los ítems reflejan indicadores de asimetría y curtosis dentro de los valores aceptables para poder así continuar con los siguientes análisis.

**Tabla 1.**  
*Análisis descriptivos del VFI.*

| Ítems   | M    | DE    | g <sub>1</sub> | g <sub>2</sub> |
|---------|------|-------|----------------|----------------|
| Ítem 1  | 4.85 | 1.625 | -0.726         | 0.056          |
| Ítem 2  | 4.70 | 1.633 | -0.398         | -0.596         |
| Ítem 3  | 5.28 | 1.636 | -0.946         | 0.128          |
| Ítem 4  | 3.86 | 1.532 | 0.063          | -0.311         |
| Ítem 5  | 4.45 | 1.756 | -0.396         | -0.768         |
| Ítem 6  | 4.69 | 1.400 | -0.391         | -0.301         |
| Ítem 7  | 5.27 | 1.520 | -0.735         | -0.139         |
| Ítem 8  | 5.89 | 1.364 | -1.667         | 2.982          |
| Ítem 9  | 3.88 | 1.874 | 0.092          | -1.009         |
| Ítem 10 | 4.87 | 1.583 | -0.681         | -0.239         |
| Ítem 11 | 4.28 | 1.858 | -0.147         | -0.954         |
| Ítem 12 | 5.57 | 1.432 | -1.262         | 1.368          |
| Ítem 13 | 4.74 | 1.668 | -0.538         | -0.324         |
| Ítem 14 | 5.74 | 1.416 | -1.403         | 1.767          |
| Ítem 15 | 4.83 | 1.563 | -0.599         | -0.124         |
| Ítem 16 | 5.17 | 1.686 | -1.091         | 0.465          |
| Ítem 17 | 5.11 | 1.449 | -0.798         | 0.097          |
| Ítem 18 | 5.76 | 1.329 | -1.658         | 3.049          |
| Ítem 19 | 6.12 | 1.344 | -2.147         | 4.741          |
| Ítem 20 | 4.22 | 1.571 | -0.395         | -0.449         |
| Ítem 21 | 4.74 | 1.735 | -0.566         | -0.420         |
| Ítem 22 | 5.42 | 1.498 | -1.001         | 0.573          |
| Ítem 23 | 4.77 | 1.512 | -0.697         | -0.023         |
| Ítem 24 | 3.83 | 1.770 | 0.023          | -0.916         |
| Ítem 25 | 5.79 | 1.313 | -1.489         | 2.432          |
| Ítem 26 | 4.81 | 1.615 | -0.532         | -0.398         |
| Ítem 27 | 5.36 | 1.527 | -0.975         | 0.604          |
| Ítem 28 | 4.71 | 1.643 | -0.476         | -0.384         |
| Ítem 29 | 5.07 | 1.540 | -0.825         | 0.114          |
| Ítem 30 | 5.94 | 1.256 | -1.665         | 3.182          |

*N= 300; M: media aritmética. DE: desviación estándar. g<sub>1</sub>: asimetría. g<sub>2</sub>: curtosis.*

Tabla 2.

Índices de ajuste del modelo VFI

| Dimensión | $\chi^2$ | Gl  | AIC     | CFI   | RMSEA<br>(IC 90%)        | SRMR  |
|-----------|----------|-----|---------|-------|--------------------------|-------|
| 4F        | 238.5261 | 98  | 42.526  | 0.974 | 0.069<br>(0.058-0.080)   | 0.060 |
| 5F        | 603.6408 | 199 | 205.640 | 0.960 | 0.082<br>(0.075-0.090)   | 0.084 |
| 6F        | 777.8356 | 309 | 159.836 | 0.963 | 0.071<br>(0.065 - 0.077) | 0.085 |

SSI = Índice estandarizado de Asimetría

El CFI del modelo de seis factores fue superior a .95. En cuanto al RMSEA muestra un ajuste razonable ( $RMSEA < .08$ ), por el contrario el SRMR es superior a .08.

Con respecto a la validez interna convergente, se puede determinar que la varianza promedio extraída de los factores en algunos casos es inferior a lo esperado. El factor *Conocimiento* presenta un ave por encima de .50, mientras que los factores *Mejora*, *Social* y *Valores* se encuentran en un rango aceptable (.40-.50). Por otro lado, los factores de *Carrera* y *Protección* se encuentran por debajo de los rangos establecidos.

Con respecto a la validez interna discriminante se observa que la varianza individual de los factores es menor a la varianza compartida en mucho de los casos. Por ejemplo la varianza entre los factores *Carrera* y *Mejora* de manera individual (.382 - .410) es menor a la varianza compartida (.770), lo que explica que los factores comparten más de lo que representan individualmente.

Tabla 3.  
*Estructura y validez interna y convergente y discriminante del VFI.*

| Ítems   | F1   | F2   | F3   | F4   | F5   | F6   | H <sup>2</sup> |
|---------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| Ítem 1  | .509 |      |      |      |      |      | .259           |
| Ítem 10 | .530 |      |      |      |      |      | .281           |
| Ítem 15 | .666 |      |      |      |      |      | .444           |
| Ítem 21 | .769 |      |      |      |      |      | .592           |
| Ítem 28 | .577 |      |      |      |      |      | .333           |
| Ítem 12 |      | .708 |      |      |      |      | .501           |
| Ítem 14 |      | .819 |      |      |      |      | .670           |
| Ítem 18 |      | .826 |      |      |      |      | .682           |
| Ítem 25 |      | .758 |      |      |      |      | .575           |
| Ítem 30 |      | .777 |      |      |      |      | .604           |
| Ítem 5  |      |      | .466 |      |      |      | .217           |
| Ítem 13 |      |      | .685 |      |      |      | .470           |
| Ítem 26 |      |      | .675 |      |      |      | .456           |
| Ítem 27 |      |      | .744 |      |      |      | .554           |
| Ítem 29 |      |      | .598 |      |      |      | .357           |
| Ítem 7  |      |      |      | .408 |      |      | .167           |
| Ítem 20 |      |      |      | .762 |      |      | .580           |
| Ítem 24 |      |      |      | .540 |      |      | .291           |
| Ítem 2  |      |      |      |      | .591 |      | .350           |
| Ítem 6  |      |      |      |      | .660 |      | .435           |
| Ítem 17 |      |      |      |      | .740 |      | .548           |
| Ítem 23 |      |      |      |      | .690 |      | .476           |
| Ítem 3  |      |      |      |      |      | .557 | .310           |
| Ítem 8  |      |      |      |      |      | .795 | .633           |
| Ítem 16 |      |      |      |      |      | .516 | .267           |
| Ítem 19 |      |      |      |      |      | .767 | .589           |
| Ítem 22 |      |      |      |      |      | .771 | .594           |
| F1      | 1    | .498 | .770 | .762 | .411 | .446 |                |
| F2      | .706 | 1    | .681 | .286 | .469 | .924 |                |
| F3      | .878 | .825 | 1    | .656 | .350 | .564 |                |
| F4      | .873 | .535 | .810 | 1    | .295 | .299 |                |
| F5      | .641 | .685 | .592 | .543 | 1    | .537 |                |
| F6      | .668 | .961 | .751 | .547 | .733 | 1    |                |
| AVE     | .382 | .607 | .410 | .346 | .452 | .479 |                |
| Ω       | .751 | .884 | .773 | .599 | .767 | .817 |                |
| H       | .777 | .881 | .791 | .666 | .774 | .844 |                |
| α       | .736 | .875 | .753 | .534 | .779 | .777 |                |

*Nota: cursiva: Varianza Compartida superior a AVE.*

El CFI del modelo de cuatro factores fue superior a .95. En cuanto al RMSEA muestra un ajuste razonable ( $RMSEA < .08$ ) y el SRMR es inferior a .08. Asimismo, el AIC es menor que el modelo de seis factores lo que indica que el de cuatro factores es más parsimonioso, es decir que es capaz de explicar más con menos indicadores.

Con respecto a la validez interna convergente, se puede determinar que la varianza promedio extraída se encuentra dentro de los valores aceptables. El factor *Conocimiento* presenta un AVE por encima de .50, mientras que los factores *Mejora*, *Social* y *Valores* se encuentran en un rango aceptable (.40-.50).

Con respecto a la validez interna discriminante se observa que la varianza individual de los factores es menor a la varianza compartida en algunos de los casos. Por ejemplo, la varianza entre los factores *Valores* y *Conocimiento* de manera individual (.610-.450) es menor a la varianza compartida (.889), lo que explica que los factores comparten más de lo que representan individualmente.

Tabla 3. Estructura y Validez Interna convergente y Discriminante

| Ítems                | F1   | F2   | F3   | F4   | H <sup>2</sup> |
|----------------------|------|------|------|------|----------------|
| Ítem 12              | .704 |      |      |      | .495           |
| Ítem 14              | .823 |      |      |      | .678           |
| Ítem 18              | .832 |      |      |      | .692           |
| Ítem 30              | .758 |      |      |      | .574           |
| Ítem 5               |      | .431 |      |      | .186           |
| Ítem 13              |      | .643 |      |      | .413           |
| Ítem 26              |      | .667 |      |      | .445           |
| Ítem 27              |      | .825 |      |      | .681           |
| Ítem 2               |      |      | .600 |      | .360           |
| Ítem 6               |      |      | .665 |      | .443           |
| Ítem 17              |      |      | .726 |      | .528           |
| Ítem 23              |      |      | .693 |      | .481           |
| Ítem 3               |      |      |      | .549 | .301           |
| Ítem 16              |      |      |      | .531 | .282           |
| Ítem 19              |      |      |      | .763 | .583           |
| Ítem 22              |      |      |      | .796 | .634           |
| F1                   | 1    | .618 | .476 | .889 |                |
| F2                   | .786 | 1    | .383 | .634 |                |
| F3                   | .690 | .619 | 1    | .552 |                |
| F4                   | .943 | .796 | .743 | 1    |                |
| AVE                  | .610 | .431 | .452 | .450 |                |
| $\Omega$             | .862 | .743 | .767 | .760 |                |
| $\underline{H}$      | .870 | .794 | .772 | .798 |                |
| $\underline{\alpha}$ | .846 | .728 | .779 | .717 |                |

Nota: cursiva: Varianza Compartida superior a AVE.

El modelo de 5 factores representa un mal ajuste indicadores ya que la correlación entre dimensiones en algunos casos es igual 0.90.

Todos las demás sub - dimensiones mostraron resultados inferiores a dicho valor. Además, la confiabilidad de las puntuaciones compuestas, evaluada mediante el coeficiente  $\omega$  de McDonald, muestra que las únicas dimensiones con valores inferiores a la brecha para ser considerados adecuados ( $\omega > .7$ ) fueron las sub dimensiones de Exigencias Psicológicas: Ritmo de Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones.

## Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo encontrar las primeras evidencias empíricas de validez y confiabilidad del VFI en voluntarios peruanos mediante el análisis de tres posibles estructuras factoriales. El modelo original de seis factores aunque presenta un buen ajuste en la mayoría de sus dimensiones, no fue el instrumento que mejor explica la motivación de voluntarios en la muestra evaluada. A su vez, el modelo de cinco factores propuesto representa un mal ajuste ya que las dimensiones no se ven reflejadas en los ítems y los constructos entre sí no se encuentran asociados, por esto, se determinó que el modelo más representativo para identificar motivación de los voluntarios en la muestra fue el de cuatro factores ya que posee el mejor ajuste, donde los ítems presentan buenas carga factorial y también buena correlación entre el factor y el ítem.

Las dimensiones no consideradas del modelo de cuatro factores fueron *Carrera* y *Protección* lo cual genera que el instrumento evaluado tenga relevancia tipos de muestras más amplias como aquellas que no se encuentran un momento determinante en el ámbito laboral, que ya se encuentran estables tanto en su experiencia profesional como emocionalmente, personas que se les inculco el voluntariado desde niños.

En contraparte, las dimensiones de *Valores*, *Social* y *Conocimiento* presentan una validez interna, convergente y discriminante que los califica como aptas para el constructo de motivación del voluntario lo que significaría que hay evidencia para afirmar que para la muestra es relevante, lo que explicaría que el interés por el voluntariado es determinado por el impacto o beneficio que genera en aquellos a favor del voluntariado así como los juicios de conducta que les inculcaron.

Así mismo, al contrastar los tres modelos, se encontraron diferencias con el modelo de seis factores (Clary & Snyder, 1991) y el modelo de cinco factores (Bang, 2013) destacándose el factor edad, ya que la muestra de ambos estudios tiene una edad promedio de 40 años, mientras que la evaluada en este estudio es de 22 años.

El modelo de Clary y Snyder (1991) hipotetizó seis funciones potencialmente explicadas por el voluntariado, las diferencias entre el ajuste que los autores hallaron y el del presente estudio, puede deberse a que en la muestra utilizada

por el estudio original los participantes pertenecían a diferentes tipos de voluntariado avocados a personas enfermas o con discapacidades físicas o mentales, donación de sangre, afectados por desastres naturales, así mismo el tiempo de permanencia promedio del estudio contrastado fue de cinco años y el de este mínimo un año.

Algo similar se reflejó al contrastar este modelo con el de cinco factores (Jiranek, 2013), ya que los participantes no presentaban educación superior tan solo orientación vocacional además que a los participantes se les ofreció ganar 100 francos si se les aplicaba el instrumento, y ninguno de los participantes había permanecido o estaba ejerciendo alguna actividad de voluntariado, lo que explicaría la diferencia en los resultados.

Se puede inferir que se debe a que el mayor porcentaje de participantes se encuentran en un rango de edad de 19 a 21 años además de encontrarse en ciclos previos a prácticas pre- profesionales lo que pudo influenciar en la puntuación obtenida en la dimensión *carrera* generando que no sea una dimensión relevante o significativa para el contexto peruano. Así mismo, la muestra utilizada cumplía como criterio de inclusión el ser voluntarios regulares, es decir, asistan con una periodicidad a la organización de voluntariado, por lo que este aspecto tendría impacto en los resultados

Si bien se hallaron diferencias en los ajustes identificado en cada caso también se hallaron similitudes respecto al estudio de 4 factores (Bang, 2013), dentro de la muestra la mayoría de participantes eran recién egresados o estaban cursando la universidad, por otro lado su tiempo de permanencia era mínimo de un año y tenían que estar realizando actividades de voluntariado de forma sostenida.

En cuanto a las implicaciones prácticas, el cuestionario resulta un aporte para poder determinar cuál sería la dimensión que sobresale en un voluntario dando cabida que en segundo lugar en el campo de reclutamiento dentro de ONG, organizaciones de voluntariados, universidades, trabajos etc., se tenga una aproximación para identificar un perfil de voluntario que presente cierta deseabilidad de permanecer dentro del este, y así poder ser considerado como sostenible dentro de la organización lo que va a contribuir al desarrollo de una cultura de voluntariado formal, es decir, con procedimientos y estructuras desde la selección de los voluntarios. Cabe resaltar que al dejar de lado la dimensión *carrera* significa que la

prueba puede ser aplicable a una muestra diversa y en otros contextos puesto que al eximir la condición o factor de motivarse por mejora en la *carrera*. También la dimensión de *Protección* posibilita considerar a la prueba como un instrumento enfocado en el impacto a los beneficiados y no por el beneficio obtenido prioritariamente por el voluntario, de esta forma la estructura es más coherente y representaría un instrumento más sólido. Por otro lado es importante contar con un instrumento ya que este permitirá contar con un futuro estudio que permitirá identificar la motivación del voluntario dando como resultado que este pueda pertenecer al tipo de voluntariado más acorde a sus intereses convirtiéndose en un agente sostenible en el tiempo. Es importante mencionar que contar con un instrumento validado implica un aporte significativo ya que si bien al crearse un instrumento se basa en una teoría clara para poder aplicarla a un lugar puntual o un escenario es indiscutible que entran a tallar variables propias como la cultura, prioridades según la etapa de vida y otras variables que caracterizan un lugar en particular lo que genera que para poder considerar un instrumento como válido o aplicable este debe ser adaptado para que los resultados puedan ser aceptados y generalizados.

Respecto a las limitaciones del estudio, se debe mencionar en primer lugar que al ser este el primer estudio para analizar la estructura interna del cuestionario VFI en una población peruana voluntaria permite sentar bases para investigaciones futuras pero se han considerado características particulares en la muestra ya que, a diferencia del estudio original los participantes de nuestra investigación se caracterizan por tener una edad promedio de 24 años y estudian una carrera universitaria, mientras que en la muestra del estudio original los participantes tenían en promedio 41 años y más del 60% no tenían un título universitario, lo que conlleva a que los resultados reflejados en ambas investigaciones sean diferentes, ya que aquellos de menor edad no presentan el mismo interés, círculo social o agentes que orienten al voluntariado a diferencia de otros que por contexto están más expuestos.

Por otro lado, el tipo de voluntariado al que fue avocado este estudio fue socio asistencial por lo que solo se estaría abarcando un tipo de estos y estaría

sesgando el estudio y no permitiendo la generalización del resultado a todo voluntario.

Cabe mencionar que al ser el primer estudio en Perú acerca de motivaciones de un voluntario no nos permitió contrastar los resultados obtenidos para tener un panorama más claro; a su vez, como no se cuenta con un instrumento validado al momento de contactar a la muestra, la aceptación que tuvimos fue menor a la esperada.

Otra de las limitaciones es la falta de antecedentes ya que en el contexto que nos manejamos el tema de voluntariado y sus motivaciones no es un tema tan estudiado, por lo que fue difícil identificar que variables podrían influir o sesgar la investigación.

Mientras que en las universidades permitiría el implementar los créditos extracurriculares tomando en consideración la valoración al ámbito social y tener una mejor visión de la metodología o alicientes necesarios para el desarrollo del proyecto integrador de los universitarios.

En adición, se recomienda a futuras investigaciones tomen en consideración la limitación asociada a la muestra del actual estudio abordando un número más significativo y que abarque más tipos de voluntariados para poder generalizar los resultados.

Por otro lado, sería importante aplicar el instrumento en diferentes contextos para así evaluar los resultados y cuál sería el factor determinante que hace que las dimensiones puedan variar entre sí.

Finalmente, esta investigación da cabida a contar con instrumentos que permitan identificar la motivación del voluntario para como resultado, contribuir a investigaciones futuras que tengan por finalidad establecer el perfil del voluntario y puedan pertenecer al tipo de voluntariado más acorde a sus intereses.

## Referencias

- Anderson, H. Gerstein, L. H., & Wilkeson, D. A. (2004). Differences in motivations of paid versus nonpaid volunteers. *Psychological Reports, 94*(1), 163-175.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología, 29*(3), 1038-1059.
- Bang, H., Ross, S., & Reio, Jr, T. (2013). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations, *Journal of Management Development, 32*(1), 96-112.
- Beaducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the performance of maximum likelihood versus means and variance adjusted weighted least squares estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 13*(2), 186-203.
- BOE (17 de Enero de 1996). Jefatura del Estado. Ley 6/1996, de 15 de enero – Ley Estatal del Voluntario.
- Brayley, N., Obst, P., White, K., Lewis, I., Warburton, J., & Spencer, N. (2014). Exploring the Validity and Predictive Power of an Extended Volunteer Functions Inventory within the context of Episodic Skilled Volunteering by Retirees. *Journal of Community Psychology, 42*(1), 1-18.
- Brayley, N., Obst, P., White, K., Lewis, I., Warburton, J., & Spencer, N. (2015). Examining the predictive value of combining the theory of planned behaviour and the volunteer functions inventory. *Australian Journal of Psychology, 67* (3), 149-156.
- Callejo, J. (1999). Voluntariado estratégico en un contexto no elegido: una hipótesis sobre el creciente acercamiento de los jóvenes a las ONG's. *Revista de Estudios de Juventud, 45*, 51-60.
- Chacón Fuentes, F. & Vecina Dávila, C. (1998). Mujer y voluntariado: motivaciones para la participación. *Revista Intervención psicosocial, 7* (1) ,169-179.
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The journal of Behavioral Science, 27*, 269-284.

- Clary, E. C., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology* 12, 119-148
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). *Volunteer Functions Inventory: A systematic review. Psicothema*, 29(3), 306-316.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. (2010). *Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones. Intervención Psicosocial*, 19(3), 213-222
- Dávila, M. C., & Chacón, F. (2005). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntariado español. *Iberpsicología*, 10(1).
- Dávila de León, M. C., & Chacón Fuertes, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONGs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 159-179.
- EL PERUANO (30 Diciembre de 2016). Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 28238 – Ley General del Voluntariado y optimiza el procedimiento de inscripción.
- Erasmus, B., & Morey, P. J. (2016). Faith-based volunteer motivation: Exploring the applicability of the volunteer functions inventory to the motivations and satisfaction levels of volunteers in an Australian faith-based organization. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1343-1360.
- Frish, M.B. and Gerrard, M., (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.

- George, D., & Mallery, P. (1995). *SPSS/PC+ Step-by-step: a simple guide and introduction*. Belmont, California.
- Grimm, R., Dietz, N., & Foster-Bey, J. (2006). *Volunteer growth in America: A review of trends since 1974*. Corporation for National and Community Service
- Gutiérrez, A. & Gonzales, P., (1997). *La opinión pública y el voluntariado*.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55
- Ibañez, G. E., Kuperminc, G. P., Jurkovic, G., & Perilla, J. (2004). Cultural attributes and adaptations linked to achievement motivation among Latino adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 33(6), 559-568.
- Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013). Volunteering as a Means to an Equal End The Impact of a Social Justice Function on Intention to Volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153 (5), 520-541
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public opinion quarterly*, 24(2), 163-204.
- Katz, I. (1967). The socialization of academic motivation in minority group children. In Nebraska symposium on motivation. University of Nebraska Press.
- Kim, M., Zhang, J. J., & Connaughton, D. (2010). Modification of the volunteer functions inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*, 13(1), 25-38.
- Matsunaga, M & Marmolejo-Ramos, F., (2009). Getting the most from your curves: exploring and reporting data using informative graphical techniques. *Tutor. Quant. Methods Psychol.* 5, 40–50.
- Millán Franco, M., & Gómez Jacinto, L. (2016). Altruismo competitivo y voluntariado. *Aportaciones desde el trabajo social*. Logroño: Universidad de la Rioja.

- Montero, I., & León, O. G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3),847-862.
- ONU, Asamblea General. (2001). 56° periodo de sesiones, tema 120 del programa provisional: Desarrollo social, (A/56/288) 14.VIII.01.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Van Schie, S., & Wehner, T. (2014). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(5), 869-889.
- Pearl, A. J., & Christensen, R. K. (2017). First-year student motivations for service-learning: An application of the Volunteer Functions Inventory. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 23(2), 66-82.
- Renes, V. (1986). El voluntariado en la acción social. *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y Sociología Aplicada*, (64), 137-152.
- Lavaan: & Rosseel, Y. (2012). An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal of statistical software*, 48(2), 1-36.
- Vocino, A., & Polonsky, M. (2011). Volunteering for Research: A Test of the Psychometric Properties of the Volunteer Functions Inventory with Online Panellists. *International Journal of Public Opinion Research*, 23(4), 509-521.
- Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (3), 364- 383.
- Wu, J., Lo, W., & Liu, E. (2009). Psychometric Properties of volunteer functions inventory with chinese students. *Journal of community psychology*, 37(6), 769-780

## Anexos

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes una información clara de la naturaleza de esta investigación.

La presente investigación es conducida por Tania Bartra y Josselyn Medina de la Universidad San Ignacio de Loyola y tiene por finalidad recolectar información para realizar la adaptación del Inventario de Motivaciones del Voluntario.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. La información será manejada de manera confidencial y de ser el caso deba ser referida en la investigación, se hará de manera anónima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 30 preguntas dando una evaluación desde 1 al 7 según lo que se aplique o ajuste a su realidad.

Este cuestionario tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación y confirmo haber sido informado (a) de la meta de este estudio.

Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Tania Bartra y Josselyn Medina al correo [bartratania@gmail.com](mailto:bartratania@gmail.com) o [Josselyn.jme@gmail.com](mailto:Josselyn.jme@gmail.com)

-----  
Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha (en letras de imprenta)

FICHA DEMOGRAFICA

Nombre: .....

Edad: ..... Sexo: F ( ) M ( )

Grado Académico: .....