



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Autodeterminación personal y satisfacción con el voluntariado  
de los bomberos en la III comandancia departamental de la  
Libertad**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Ledesma Espinoza, Johanna Marilyn ([orcid.org/ 0000-0001-7487-987X](https://orcid.org/0000-0001-7487-987X))

Loaiza Perez, Angye Alejandra ([orcid.org/ 0000-0002-8542-3453](https://orcid.org/0000-0002-8542-3453))

**ASESOR:**

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry ([orcid.org/ 0000-0002-6475-9724](https://orcid.org/0000-0002-6475-9724))

Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth ([orcid.org/ 0000-0002-4859-3509](https://orcid.org/0000-0002-4859-3509))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A DIOS, por ser ÉL quien dirige mi vida en su totalidad, por su gracia incontable y por brindarme las fuerzas necesarias para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su apoyo infinito y sus enseñanzas significativas y entrañables; quienes me impulsan a ser mejor cada día y me ayudan a levantarme ante cada caída.

A mis dos amados hijos; Salma y Fabio, que son motor y motivo; para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo.

Ledesma Espinoza Johanna Marilyn

Dedico este proyecto a Dios, a mis padres, mi hermana mayor y seres queridos, por darme la oportunidad de seguir adelante con dedicación y esmero en mis estudios, debido a que sin su apoyo incondicional no habría podido lograrlo.

Asimismo, se lo dedico a mis profesores que nunca dejaron de enseñarme y tener la paciencia requerida, lo cual permitió alcanzar la culminación del trabajo realizado.

Loaiza Pérez Angye Alejandra

## **AGRADECIMIENTO**

Son muchas personas que han contribuido en el proceso y conclusión de este proyecto. En primer lugar, queremos mostrar agradecimiento a Dios por permitirnos disfrutar de la vida y de nuestra familia y que ellos gocen de buena salud, lo cual nos favoreció para poder desarrollar el trabajo sin mayor preocupación.

Agradecemos a nuestra casa de formación académica, así como a cada uno de nuestros maestros, forjadores de conocimiento y valores quienes nos brindaron apoyo en todo momento. En especial a nuestros asesores que con sus aportes y eficacia logramos alcanzar la meta establecida.

Finalmente queremos agradecer a cada persona que nos apoyó directa e indirectamente en este largo proceso, que no fue sencillo, pero que nunca dejaron de confiar en nosotras, brindándonos palabras de aliento y de superación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>INDICE DE TABLAS Y FIGURAS RESUMEN</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>14</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>17</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>17</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>VI. CONCLUSIÓN</b>	<b>25</b>
<b>VI.. RECOMENDACIONES</b>	<b>26</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>27</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tabla 1 Estadística descriptiva de las variables de autodeterminación y satisfacción con el voluntariado</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 2 Correlación entre la dimensión de autodeterminación y satisfacción con el voluntariado</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 3 Frecuencia por sexo</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 4 Frecuencia por estado civil</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 5 Frecuencia por grado de instrucción</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 6 Frecuencia por ocupación</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 7 Frecuencia por grado</b>	<b>42</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la Tercera Comandancia Departamental La Libertad. Fue una investigación aplicada y con diseño no experimental, teniendo como muestra a 260 bomberos voluntarios a los cuales se les aplicó la escala de autodeterminación personal y la escala de satisfacción en el voluntariado. Obteniendo como resultado, una relación negativa y trivial de  $-0.091$  entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la Tercera Comandancia Departamental La Libertad, concluyendo que existe una relación negativa entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Autodeterminación, satisfacción con el voluntariado, relación negativa

## **Abstract**

The present research work had as general objective to determine the relationship between self-determination and satisfaction with the volunteering of the firefighters of the Third Departmental Command of La Libertad. It was an applied investigation and with a non-experimental design, having as a sample 260 volunteer firefighters to whom the personal self-determination scale and the volunteering satisfaction scale were applied. Obtaining as a result, a negative and trivial relationship of -0.091 between self-determination and satisfaction with the volunteering of the firefighters of the Third Departmental Command of La Libertad, concluding that there is a negative relationship between the variables studied.

**Keywords:** Self-determination, satisfaction with volunteering, negative relationship

## I. INTRODUCCIÓN

La autodeterminación y satisfacción con el voluntariado son variables estudiadas alrededor del mundo, de manera independiente, así como junto a otras variables de estudio. Por un lado, la autodeterminación trata de un constructo adquirido en el tiempo e interacción con el entorno, posibilitada por un proceso de enseñanza – aprendizaje, estructurado y sometido por elementos internos y propios del entorno. Así como, por las posibilidades que ofrece, con el fin de proceder de forma autosuficiente, autorregulada, controlada, con conocimiento propio, habilidades y límites (Verdugo et al., 2021).

En Argentina se encontró que, los bomberos con motivaciones extrínsecas dan sentido de manera autónoma y deliberada a sus acciones a partir de los valores de la realización personal, la propia sensación de competencia y la utilidad social. Por esta razón, su trabajo es coherente con sus propias expectativas de bienestar personal y al mismo tiempo buscan acrecentar la vida de sus pares sociales (Piedimonte & Depaula, 2018).

En Perú, según la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci, se indagó si existe una conexión entre la percepción de los aspirantes a bomberos sobre el estilo motivacional de un instructor, el compromiso con el trabajo, el comportamiento prosocial y la oposición desafiante. Los resultados mostraron una influencia positiva, entre la percepción del estilo motivacional del instructor de apoyo a la autonomía, la motivación de los aspirantes y el compromiso (Astorne, 2019). Por su parte, Castro et al., (2021) expone que, la autodeterminación tiene relación directa con el aspecto psicológico con un nivel de significancia de 0.000 entendiéndose que, el manejo de las percepciones incide en el bienestar.

Por otro lado, la satisfacción con el voluntariado es un constructo multidimensional relacionado con la motivación personal del voluntario, la gestión de la organización y las tareas realizadas (Vecina et al., 2009). Esta puede verse manifestada en el comportamiento y afrontamiento ante situaciones difíciles (Hosking, 2020). En función a la satisfacción con el voluntariado se



encontró en España y Perú que el 17.5% de voluntarios presentan insatisfacción, el 33% poca satisfacción haciendo mención que, no reciben de modo constante capacitaciones, acompañamiento técnico en su labor (Solidarios, 2021) y que no se sienten a gusto con su ambiente de trabajo (Gutarra, 2018).

En Ecuador se concluyó que, la satisfacción de los bomberos voluntarios se relaciona con el clima organizacional, específicamente con la comunicación interna y la toma de decisiones. Exponiendo que, a mayor comunicación y una adecuada toma de decisiones, existirá mayor satisfacción en los voluntarios (Fabara et al., 2020). El 49,2% de encuestados afirman que su satisfacción está relacionada con el sentido de logro, derivado de sus esfuerzos y reconocimiento de su labor (Villantoy, 2021). Finalmente, se refiere que la satisfacción del voluntariado tiene relación con la percepción de ayuda dentro del trabajo y su nivel de compromiso (Astorne, 2019).

En diversas ciudades del Perú no se han encontrado estudios actuales en donde se relacionan la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado, sin embargo, se ha encontrado relación entre autodeterminación y la calidad de vida (Mumbardo & Guiulia, 2023) las relaciones de pareja (Barrera, 2015) el deporte (López, 2015) y la conducta sexual (Rodríguez et al., 2020). En función a los bomberos voluntarios del Perú se ha investigado sobre la relación de su servicio y el sentido de vida (Saiz, 2019; Hidalgo & Morales, 2022) la autoestima (Barriga, 2019) y la satisfacción vital, en donde se obtuvieron relaciones positivas (Dávila & Díaz, 2018; Fallas, 2019).

A nivel de institución, no se ha encontrado información actualizada sobre autodeterminación y satisfacción con el voluntariado, sin embargo, en la III Comandancia Departamental La Libertad se refiere que, el personal voluntario tiene sobre cargas de emergencias, cuadros de desmayo en rescates (Redacción Gestión 2021) retraso de entrega de equipos de protección personal y se han sentido abandonados durante el estado de emergencia (Redacción Gestión, 2020). Por tal razón, se cree que pueda existir una relación entre autodeterminación y satisfacción con el voluntariado dado que, las personas conscientes y motivadas por trabajar, se llegarán a sentir cómodas y satisfechas al momento de realizar sus actividades dentro del lugar donde laboran o ejercen una labor social.

Por lo expuesto, se desea realizar una investigación sobre la relación entre la autodeterminación y satisfacción con el voluntariado, teniendo como población a los bomberos. Este trabajo sería de mucha utilidad para el personal de la compañía, porque se podría identificar el nivel de relación y a partir de ello generar programas de intervención. Por esta razón, se plantea como problema de investigación: ¿existe relación entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad?

El estudio de estas variables nos permitirá tener una visión general sobre la autodeterminación y satisfacción con el voluntariado, además teniendo como población a los bomberos los resultados obtenidos pueden servir de guía para otras investigaciones y en función a ellos poder intervenir.

A partir de lo mencionado, resulta importante desarrollar esta investigación, justificado a nivel teórico dado que, se busca analizar los resultados obtenidos y a través de ello, contribuir al conocimiento existente aportando nueva información en función a la teoría de la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado (Vecina et al.,2009; Hess & Schonfeld, 2016). Además, teniendo como población principal a los bomberos, se aportará nueva información a la institución, la cual podrá ser utilizada en beneficio del voluntario e institucionalmente.

A nivel social, se podrá conocer la relación y los niveles de porcentaje entre las variables de estudio, a partir de ello se obtendrá información que servirá para la creación de técnicas de afrontamiento y generación de programas de intervención con la población a trabajar. Finalmente, a nivel práctico la información obtenida podrá ser utilizada de guía por nuevos investigadores y aportar nuevos conocimientos a la comunidad.

Como objetivo general se plantea: establecer la relación entre autodeterminación y satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad. Así mismo, se plantean los objetivos específicos determinar la relación entre autodeterminación y las motivaciones específicas del voluntariado, determinar la relación entre autodeterminación y la satisfacción con la gestión de la organización, y determinar la relación entre autodeterminación y la satisfacción con las tareas, en la muestra de bomberos de la III Comandancia Departamental de la Libertad.

Como hipótesis general se considera, existe relación entre la autodeterminación y la satisfacción en el voluntariado de los bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad. En función a las hipótesis específicas tenemos: existe relación entre autodeterminación y las motivaciones específicas del voluntariado, existe relación entre autodeterminación y la satisfacción con la gestión de la organización y existe relación entre autodeterminación y la satisfacción con las tareas, en la muestra de bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad.

## II. MARCO TEÓRICO

La autodeterminación se define como un aspecto perdurable de la personalidad que incluye la conciencia de las personas de sus sentimientos y el sentido de elección sobre su comportamiento (Hess & Schonfeld, 2016).

La naturaleza de la autodeterminación está relacionada en el valor de la libertad que tienen todos los individuos, la cual implica ser libres para escoger, decidir, hacer y actuar. El problema radica en que, el individuo en la grandeza de su ego siente que puede dirigir el destino de los otros sin respetar las voluntades ajenas para determinar lo que ellos mismos quieren (Verdugo et al., 2021).

Se sostiene que la autodeterminación parte por reconocer al individuo la necesidad de ser protagonista de las situaciones que le afectan es decir que, los seres humanos anhelan ser gestores de su existencia: elegir, decidir y accionar, el cubrir estas necesidades elevan su motivación (Verdugo et al., 2021). Se expone, que conlleva el poder elegir y regular la propia conducta, para ello se necesita de tres cualidades: 1) Lugar de causalidad percibido: base de las acciones. 2) Elección percibida: capacidad para elegir entre opciones y 3) Voluntad: grado para decidir, iniciar y comprometerse (Deci & Ryan, 2008).

De manera similar, proceder de modo autodeterminado conlleva que dichas acciones pueden estar determinadas por cualidades y agrupados en tres dimensiones esenciales: actos de voluntad, lo cual se da con autonomía e intencionalidad; acciones agenciales, actuar regulando las propias acciones para lograr objetivos, y creencias que permitan el control al conocimiento (Vicente et al., 2018).

Es evidente la importancia que el proceso de autodeterminación tiene desde un primer momento en la realización de elecciones durante toda la vida, para adquirir habilidades y desarrollar las actitudes necesarias, sin embargo, son las condiciones ambientales y contextuales las que van a posibilitar su desarrollo. Es un tema de interés por diversas organizaciones, puesto que fomentarla se considera un propósito esencial para lograr mayor autonomía y salud mental (Mumbardo & Guiulia, 2023).

El proceso de evaluación y autodeterminación se torna en un proceso colaborativo donde la persona evaluada puede tomar el dominio de su evaluación con la ayuda y planificación necesaria. Para lograr una evaluación completa, es necesario recoger información sobre diversos aspectos de su vida o distintos factores del ambiente en donde se relacione el individuo (Verdugo et al., 2021).

Respecto a las *teorías* que se relacionan con la autodeterminación, se encuentra la desarrollada por Deci y Ryan (1985) quienes tienen su enfoque dirigido hacia la motivación humana y refieren que, se basa en el progreso de los requerimientos psíquicos, tomando en cuenta la autonomía, competencia y relación. Esta teoría evalúa factores ambientales que reducen la automotivación, el funcionamiento social y el bienestar personal es decir que, también se investiga sobre ambientes sociales que se relacionan con la motivación (Deci & Ryan, 2000).

Esta teoría postula que las personas necesitan sentirse autónomas y competentes cuando viven en su entorno, y que necesitan satisfacer estas necesidades para lograr una motivación autodirigida (Deci & Ryan, 1985). Estas necesidades deben ser satisfechas en el transcurso de la vida para experimentar una sensación continua de plenitud y comodidad (Deci & Ryan, 2000). A la vez, se hace una diferencia entre motivación controlada y autónoma, señalando que dicho ambiente cumple un papel fundamental en el individuo dado que, las conductas más autónomas o controladas persisten con mayor facilidad en el tiempo, en comparación con las reguladas (Contreras, 2008).

Los autores refieren que el aumento en los grados de la motivación extrínseca se lleva a cabo de la siguiente manera: 1) Regulación externa: la motivación está controlada. 2) Regulación introyectada: la motivación se centra en evitar la culpa. 3) Regulación identificada: implicado alto grado de internalización, el sujeto valora y acepta la tarea y 4) Regulación integrada: la motivación es autónoma (Deci & Ryan, 2000).

Como sub teorías de la autodeterminación, tenemos: *La teoría de las necesidades psicológicas básicas*, expone que la conducta se da ante la búsqueda de necesidades psicológicas como la autonomía, vinculación y competencia, donde la autonomía involucra la regulación del comportamiento que se vincula a la experiencia de integración y libertad (Deci & Ryan, 2008). La vinculación hace referencia, a las relaciones sociales, saludables, estableciendo vínculos y sentimiento de cuidado y cariño. Finalmente, la competencia hace mención a sentimientos de efectividad generados cuando el individuo tiene desafíos y actúa de modo exitoso (Deci & Ryan, 2008). Es decir que, las necesidades psicológicas básicas, se asocian a la carencia de elección e independencia, sentirse capaces para realizar diversas actividades y mantener relaciones saludables (Deci & Ryan, 2008).

*Teoría de las orientaciones causales*, en donde se describe que los estímulos ambientales no siempre determinan la conducta del ser humano y que las características personales tienen mucha importancia (Deci & Ryan, 2008). Expone tres orientaciones casuales: *la autonomía*, la cual determina si los individuos evaluarán los eventos como informativos, controlados o motivantes. *La controlada*, la cual se basa en la preocupación e interés por exigencias del ambiente es decir que, estos eventos se presentan por opresión y no como una opción. En estos casos los individuos pueden realizar actividades con éxito para tener la aceptación del grupo (Deci & Ryan, 2008). Finalmente, *la interpersonal*, la cual se caracteriza por el sentido de incompetencia para afrontar situaciones de la vida. En ocasiones el accionar es errado, sin intención y dan a entender que los resultados son independientes del comportamiento (Deci & Ryan, 2008).

Los sujetos con motivación intrínseca tienen una orientación autónoma y experimentan los sucesos de modo informativo. Utilizan dicha información para decretar y autorregularse, alcanzando así los objetivos elegidos. El comportamiento es autodeterminado y proviene de un sentido integral de sí mismo. Existe una congruencia para el comportamiento, los pensamientos, los sentimientos y las necesidades, el desarrollo de la orientación autónoma

sucede cuando se satisfacen las tres necesidades psicológicas (Stover et al., 2017).

*La teoría del modelo funcional de la autodeterminación*, expone que la autonomía, autorregulación, desarrollo psicológico y la autorrealización son características que rodean al ser humano y que varían con el tiempo. A la vez, explica que la conducta autorregulada incluye estrategias de aprendizaje por observación, resolución de problemas y conductas (Wehmeyer, 2005). Las modalidades en la manifestación de estas características varían con la longevidad, la ocasión, la habilidad y el ambiente. Del mismo modo, aparecen tan pronto como el ser humano desarrolla y adquiere elementos de comportamientos autodeterminados, como elegir, tomar decisiones, fijar metas y alcanzarlas, adquirir habilidades de autodefensa, liderazgo y tener autoconciencia o autocontrol (Arellano & Peralta, 2012).

Estos elementos reflejan las complejas relaciones entre los seres humanos y el medio ambiente, proporcionan cambios y progresos significativos en el funcionamiento humano, especialmente en las etapas del desarrollo individual. La autodeterminación se representa en el transcurso de la vida, a través del desarrollo de habilidades, formación de actitudes y creencias que permitan a la persona ser agente causal de su propio destino. En este sentido, la autodeterminación es actualmente el eje central de las intervenciones, movimientos de vida y autoayuda, que exigen el control personal, la interdependencia y la disposición de apoyo en múltiples y diferentes escenarios (Vicente et al., 2018).

*La teoría de la evaluación cognitiva* representa la tendencia hacia la formación, imaginación y la investigación, lo que contribuye al desarrollo cognitivo-social. Esta teoría implica una inclinación natural a participar activamente en el interés propio, desarrollar las propias habilidades y resolver problemas. Esto significa que, con la ayuda de una tendencia interna el comportamiento puede motivarse incluso sin una recompensa externa, es decir que, el comportamiento regulado internamente es autodeterminado. Partiendo del supuesto que, junto a las necesidades innatas, también pueden

existir intereses innatos, variando estos últimos según el individuo (Deci & Ryan, 2000).

En función al impacto se menciona que, el efecto que un acontecimiento ejerce sobre el transcurso motivacional se determina por el significado psicológico que posee para el ser humano. En estos procesos tiene gran influencia el ambiente, por ello la interpretación final no se someterá a la orientación causal, si no que ingresa a tallar el juego de los agentes sociales, dando la posibilidad de elección en función a los propios intereses (Deci & Ryan, 2000).

*La teoría de la integración orgánica* establece que las actividades elegidas están dirigidas hacia un propósito específico, revelando la motivación extrínseca y factores sociales que amenazan o promueven la adhesión de la regulación del comportamiento. Esta teoría habla de la internalización como un transcurso centrado en la socialización que ocurre desde la infancia y prosigue al pasar los años, lo que conlleva a la asimilación de una regulación externa y, con el tiempo, constituye el sentido del yo (Deci y Ryan, 1985).

Debido a su necesidad de relacionarse con los demás, las personas tienden a adoptar valores, conductas y creencias que son reconocidas por su cultura, por ello los seres humanos suelen internalizar valores y reglas sociales. Así como, adquirir nuevos comportamientos que lo harían competente para vivir dentro de una sociedad (Deci y Ryan, 1985).

La satisfacción con el voluntariado es un constructo multidimensional relacionado con la motivación y la perspectiva del voluntariado (Vecina et al., 2009; Vecina et al., 2012). Ha sido estudiada por varios años enfocada en el área organizacional para determinar los factores que se relacionan en ella (Arias et al., 2017). Sin embargo, sería de mucha utilidad estudiar sobre la relación entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado, para poder identificar los factores relacionados (Vecina et al., 2010).

Asimismo, el voluntariado no es solo una decisión personal para dar tiempo y energía a los demás, también implica tener conocimiento básico sobre las funciones que desempeñará (Segal y Robinson, 2023). Existen factores que llevan a las personas a ser voluntarios como, características



de la personalidad que predisponen a la ayuda, el apoyo social y la motivación (Jian et al., 2019).

Además, se cree que el éxito del voluntariado depende de diversas variables como: al apoyo social recibido, las disposiciones sociales, la satisfacción con las experiencias del voluntariado y la forma en como la organización se integra (Segal y Robinson, 2023). Sin embargo, la motivación es considerada como el elemento principal para que los voluntarios logren mantenerse en el servicio y abarca desde la idea de tener una actitud altruista, hasta las centradas en uno mismo (Jian et al., 2019).

Como factores que intervienen en la satisfacción en el voluntariado tenemos: la espiritualidad, valor social, entretenimiento y eficiencia (Floristán et al., 2013). Los factores que se enlazan con la satisfacción con el voluntariado son:

**VARIABLES DE PERSONALIDAD:** las singularidades personales manifiestan mejor la salud mental y física, estas características están implicadas en el bienestar del voluntario (Chacón et al., 2022). En función a las variables personales, encontramos que en diversas investigaciones hay niveles elevados de autoestima en los voluntarios (Barriga, 2019; Jaimes, 2021).

**VARIABLES ACTITUDINALES:** las actitudes influyen en la elección de decisiones de ser voluntario, considerando que la organización es eficaz, interesante y beneficiosa (Chacón et al., 2022).

**VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:** los predictores más importantes para ser voluntario son la educación y el nivel económico (Dávila et al., 2005). Además, a partir de la adolescencia el porcentaje aumenta como voluntarios (Gil et al., 2019).

**VARIABLES MOTIVACIONALES:** el interés por la actividad, el compromiso y la versatilidad de la sociedad suelen ser las principales motivaciones para ser voluntario (Chacón et al., 2022).

Diversos estudios demuestran que, existe una correlación parcial entre la satisfacción, la autoestima, el sentido de vida y el tiempo de servicio

voluntario (Dávila & Díaz, 2018; Barriga, 2019; Hidalgo & Morales, 2022). Sin embargo, en otra investigación se da a indicar que no se ha encontrado relación significativa entre la satisfacción y el voluntariado (Saiz, 2019).

Para lograr evaluar la satisfacción del voluntario se tiene que tener en cuenta la satisfacción de las motivaciones, en este aspecto la remuneración económica está descartada, pero se tendría que analizar la recompensa personal que obtienen al realizar sus actividades (Benevene, 2020).

Satisfacción organizacional: se evalúa los diversos aspectos de la gestión, enfocado en la forma en que el voluntario es tratado dado que, influye de modo directo en la satisfacción. A la vez, es necesario evaluar la claridad de la comunicación, el tipo de tareas y expectativas del voluntario (Benevene, 2020).

Satisfacción con las tareas: centrado en las particularidades de las que originan los efectos positivos como, retroalimentación y percepción de eficientes (Benevene, 2020).

Se tiene que tener en cuenta que, el soporte de la sociedad tiene un gran impacto en el voluntario y se puede centrar en las labores realizadas dentro de la organización, pero también a problemas personales. Por ello, la percepción de recibir apoyo los hace sentir parte de una organización y satisfacción por realizar sus actividades (Chacón et al., 2022).

Entre las *teorías* que cursan la satisfacción con el voluntariado se encontró el *modelo de tres etapas de la duración del servicio voluntario*, y tiene el propósito de explicar la estadía de los voluntarios relacionados al tiempo, satisfacción y compromiso (Vecina et al., 2012). Expone que, la satisfacción es relevante para determinar la duración del servicio y comprende aspectos complejos como la motivación interna (Vecina et al., 2012).

Este constructo tiene tres dimensiones: la primera se centra en el grado de satisfacción a las propias motivaciones del voluntario. (Vecina et al., 2009) La segunda se centra en las peculiaridades que deben poseer las tareas para que el voluntario esté satisfecho (Vecina et al., 2009) y la tercera dimensión menciona el correcto manejo de la organización y la percepción de sus miembros.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio fue de tipo aplicada, dado que tuvo como objetivo resolver un determinado problema y se enfocó en la indagación de la teoría para la práctica (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

En función al diseño de investigación, se basó en una línea no experimental puesto que, las variables se analizaron en su entorno natural y no fueron maniobradas. De igual forma, fue de corte transversal descriptivo y de nivel correlacional dado que, la información fue recolectada en un punto y se buscó determinar correlaciones entre las variables (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variables de estudio**

##### **V1: Autodeterminación**

##### **Definición conceptual:**

Se define como un aspecto perdurable de la personalidad que incluye cuan conscientes son las personas de sus sentimientos y de sus elecciones con respecto a su comportamiento (Deci & Ryan, 1985).

##### **Definición operacional:**

Se evaluó por medio del instrumento de autodeterminación personal el cual se subdivide en dos dimensiones y estuvo conformada por 10 preguntas bajo una escala Likert.

##### **Dimensiones:**

- Consciencia de uno mismo.
- Elección percibida de las acciones de uno mismo.

##### **Indicadores:**

- Estuvo conformada por 10 ítems y por una escala Likert del 1 al 5 y con grado de declaraciones en A= solo A se siente verdadera y B = solo B se siente verdadera.

##### **Escala de medición:** ordinal

## **V2: Satisfacción con el voluntariado**

### **Definición conceptual:**

Es un constructo multidimensional relacionado con la motivación personal de los voluntarios, la gestión organizacional y las tareas que realizan (Vecina, et al., 2009).

### **Definición operacional:**

Se evaluó mediante la prueba de satisfacción en el voluntariado, el cual se subdivide en tres dimensiones y estuvo conformada por 17 preguntas bajo una escala tipo Likert.

### **Dimensiones:**

- Satisfacción de las motivaciones específicas del voluntariado.
- Satisfacción con la gestión de la organización.
- Satisfacción con las tareas.

### **Indicadores:**

Estuvo conformada por 17 ítems y una escala ordinal tipo Likert del 1 al 7 que puntuó desde totalmente desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población estuvo constituida por 600 voluntarios de la compañía de bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad, los cuales estuvieron inscritos en 15 sedes de la Libertad. El 70% fueron del sexo masculino y el 30% femenino. Con respecto al estado civil el 40.0% fueron solteros, el 22.0% se encontraron en unión libre, el 33.0% fueron casados y el 5% divorciados. De los cuales el 50.0% fueron empleados, el 30.0% trabajadores independientes, el 10.0% estudiantes y el 10.0% restante desempleados.

Finalmente, en referencia al grado de instrucción, el 45.0% tuvieron educación superior universitaria, el 25.0% superior técnica, el 18.0% secundaria y 12.0% restante primaria.

La muestra estuvo formada por 260 bomberos voluntarios de la compañía de bomberos de la Tercera Comandancia Departamental La Libertad. El 62.7% son del sexo masculino y 37.3% femenino. De los cuales el 44.2% son empleados, el 35.4% trabajadores independientes, el 13.5% estudiantes y el 6.9% restante desempleados. En relación al estado civil el 54.2% son solteros, el 16.9% se encuentran en unión libre, el 23.8% son casados y el 5% divorciados. Con referencia al grado de instrucción, el 49.2% tienen educación superior universitaria, el 30.8% superior técnica, el 18.1% secundaria y 1.9% restante primaria. Finalmente, en cuanto al grado jerárquico el 45.4% es seccionario, el 21.5% subteniente, el 13.8% teniente, 8.5% capitán, 6.2% teniente brigadier, 4.2% brigadier y el 0.4% restante brigadier mayor.

Por otro lado, el tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, y se consideraron como criterios de inclusión: poseer seis meses de servicio, por lo tanto, ser bombero activo, y haber brindado el consentimiento para participar voluntariamente del estudio. Se excluyeron a los bomberos inactivos (falta de asistencia).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio se utilizó la encuesta como técnica dado que, este método se desarrolla de forma estandarizada y con una muestra tipificada de la población (Casa et al., 2003).

#### **Instrumentos**

El instrumento de autodeterminación personal desarrollada por Deci y Ryan (1985) fue desarrollado para medir hasta qué punto las desemejanzas individuales hacen que el ser humano actúe de forma autodeterminada. Consta de 10 ítems, es dirigida a adultos y compuesta por dos dimensiones, consciencia de uno mismo y elección percibida de las acciones de uno mismo. Conformado por una escala Likert del 1 al 5 y con grado de declaraciones en

A= solo A se siente verdadera y B = solo B se siente verdadera. La versión original de este instrumento se encuentra en inglés. La primera subescala es consciencia de uno mismo, estimada en ítems 2, 4, 6, 8, 10 y la segunda es elección percibida de las acciones de uno mismo, valorada por los ítems 1, 3, 5, 7, 9. Las subescalas pueden ser empleadas por separado o combinadas en un puntaje total.

Este instrumento fue probado y adaptado en Argentina por Hess y Schonfeld (2016) en una muestra de 218 adultos ajustados al español mediante un procedimiento de doble traducción. La consistencia interna se realizó por medio del Alpha de Cronbach con una prueba piloto en la ciudad de Paraná y con la participación de 40 adultos obteniendo: 0.65 en la subescala consciencia de uno mismo y 0.69 en elección percibida de las acciones de uno mismo, después del análisis de la muestra se procedió a modificaciones en los ítems 4 y 9 para una mayor confiabilidad obteniendo: 0.71 en la subescala consciencia de uno mismo y 0.75 en elección percibida de las acciones de uno mismo.

Para efectos de este estudio, se analizó la estructura interna de la prueba por medio del análisis factorial confirmatorio, donde la escala de autodeterminación se confirma en dos dimensiones: la primera conformada por los ítems 2,4,6,8,10 que componen la dimensión consciencia de una mismo y la segunda dimensión conformada por los ítems 1,3,5,7,9 que componen la dimensión elección percibida de las acciones, donde los índices de ajuste son apropiados, CFI (0.952) TLI (0.935) Y RMSEA (0.073) correlacionando los errores del ítems 7 y 9 mostrando de este modo evidencia de validez. Así mismo, se halló un Alpha de Cronbach de 0.80 para la dimensión consciencia de uno mismo y 0.79 para la dimensión elección percibida de las acciones, demostrando confiabilidad.

*El instrumento de Satisfacción en el Voluntariado* desarrollada por Vecina, et al., (2009) en España, tiene como objetivo reconocer el nivel de satisfacción en voluntarios dentro de una organización y puede ser administrada de modo individual o colectiva. Está constituida por 17 ítems y compuesta por tres dimensiones (satisfacción de las motivaciones específicas del voluntario, la cual consta de los ítems 1,4,5,3,2,6; satisfacción con la gestión de la organización la cual consta de los ítems 12,13,14,15,16,17 y satisfacción

con las tareas, la cual consta de ítems 7, 9,8,11,10). Se consiguió un Alpha de Cronbach de 0.82 demostrando confiabilidad y un análisis factorial con índices globales de  $X^2/GL = 8.09$ ,  $GFI = 0.995$ ,  $AGFI = 0.986$ ,  $RMR = 0.055$  y  $RMSA = 0.030$  demostrando evidencias de validez.

Este instrumento fue validado en Perú por Hidalgo y Morales (2022) con una muestra de 325 bomberos de una comandancia del Callao, Lima. En primera instancia, se analizaron las evidencias de validez de estructura interna, haciendo uso de un análisis factorial confirmatorio, en donde se logró la estructura factorial de tres factores correlacionados, obteniendo adecuados índices de ajuste para el instrumento:  $X^2/GL = 3.19$ ,  $CFI = 0.98$ ,  $TLI = 0.98$ ,  $SRMR = 0.03$  Y  $RMSEA = 0.07$ . Así mismo, se cuantificó la fiabilidad de la escala por medio del método de consistencia interna, encontrando valores de 0.91, 0.94, 0.89 para las tres dimensiones que posee la escala.

Para efectos de este estudio, se analizó la estructura interna de la escala mediante el análisis factorial confirmatorio, donde la escala de satisfacción con el voluntariado se confirma en tres dimensiones: satisfacción con las motivaciones del voluntario conformada por los ítems 1,2,3,4,5,6 seguida de, satisfacción con las tareas conformada por los ítems 7,8,9,10,11 y finalmente, satisfacción con la gestión de la organización conformada por los ítems 12,13,14,15,16,17. Se lograron índices de ajuste adecuados,  $CFI (0.923)$   $TLI (0.910)$  y  $RMSEA (0.078)$  correlacionando los errores del ítems 9 y 10. Así mismo, se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.92 para la escala general, 0.87 para la dimensión satisfacción con el voluntariado, 0.85 para la dimensión satisfacción con las tareas y 0.88 para la dimensión elección satisfacción con la gestión de la organización, demostrando confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se gestionó el permiso a la III Comandancia Departamental La Libertad mediante una carta de solicitud, dada la autorización por el comandante Departamental se prosiguió a coordinar con la persona encargada para la realización de las evaluaciones previa fecha establecida. Antes del desarrollo de las evaluaciones en las diferentes Unidad Básica Operativa, se comentó el objetivo del estudio y se adjudicó el consentimiento

informado, haciendo hincapié que quienes acepten podrían participar en la investigación. Posterior a ello, nos citamos con los diferentes comandantes de cada UBO presentando nuestro documento de aceptación por el comandante departamental y explicando el llenado de los cuestionarios, así como del consentimiento informado, los cuales tuvieron una duración de 20 minutos. La evaluación se realizó en una oficina de la compañía de bomberos para tener mayor transparencia y propiciar un clima de confianza, fue de modo presencial y grupal, contando con la participación de dos evaluadoras y se evaluó 4 compañías en un día, siendo un total de 4 días de evaluación realizada. Posterior a las evaluaciones, se realizó la tabulación mediante el programa Excel, en el cual se distribuyó las puntuaciones para posteriormente procesarlas en el programa Jamovi.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procesamiento de datos se efectuó con un programa estadístico de acceso abierto Jamovi en donde se trabajó en dos etapas, la primera etapa dirigida a evaluar las propiedades psicométricas de las escalas, a través del análisis factorial confirmatorio que permitió encontrar evidencia de estructura interna de los constructos medidos y finalmente la confiabilidad de los datos recogidos.

En un segundo momento se usó la estadística descriptiva para reportar medidas de tendencia central y dispersión, así como de asimetría y curtosis el cual permitió identificar la distribución normal de los datos recogidos.

Finalmente, la contrastación de hipótesis correlacionales se realizó con la ayuda del estadístico de correlación de Pearson, siguiendo los puntos de corte de Cohen menor a 0.10 relación trivial, 0.10 – 0.30 relación pequeña, 0.30 – 0.50 mediana y mayor a 0.50 relación grande (1988).

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se encuentra sujeto a reglamentos dados por el Colegio de Psicólogos del Perú, mediante su Código de Ética (2017) en donde indica en el artículo 20, que es de esencial obligación del profesional de psicología conservar en estricta privacidad los resultados obtenidos de los evaluados



dentro de la indagación realizada. Con tal efecto, se entregó un consentimiento informado a cada participante, el cual contenía información general sobre los instrumentos de evaluación y el tiempo de duración.

A la vez, se explicó el objetivo del estudio y la relevancia de la contribución aportada, aclarando que es voluntaria y anónima, no se tuvo ganancias económicas y en caso el participante decidió retirarse del estudio pudo hacerlo con toda la libertad. Como lo señala en el artículo 81, los individuos tienen la alternativa de negarse a participar del estudio, y como lo menciona el artículo 87, toda recopilación de información se conservó de manera confidencial y debe ser empleada con el fin de cooperar con el desarrollo del estudio.

Por último, se asumieron tres principios del Código de Ética de la Universidad César Vallejo, empleando lo consecuente: la beneficencia, que contribuye con el grupo poblacional, por tanto, el estudio no se encaminó a un beneficio individual, sino colectivo a la ayuda del bienestar psicológico ante una problemática reconocida. La no maleficencia, la averiguación no provocó prácticas que demuestren daño de cualquier tipo que afectan a la salud del grupo de estudio; y el uso confidencial, el cual consiste en el anonimato de los datos y la autonomía, el otorgar a la persona la capacidad de expresarse voluntariamente y el uso de un consentimiento informado para solicitar el permiso de participación.

#### IV. RESULTADOS

En este se podrá encontrar la información referente a los resultados de esta investigación

**Tabla 1**

*Estadística descriptiva de las variables autodeterminación y satisfacción con el voluntariado*

	Dimensión conciencia de uno mismo	Dimensión elección percibida de las acciones	Dimensión motivaciones específicas del voluntariado	Dimensión satisfacción con la gestión de la organización	Dimensión satisfacción con las tareas
Media	18.9	10.5	33.9	29.4	28.5
Desviación estándar	5.24	4.64	8.41	9.14	6.74
Mínimo	6	5	6	6	5
Máximo	26	23	42	42	35
Asimetría	-0.347	0.482	-1.14	-0.433	-1.08
Curtosis	-1.03	-0.758	0.690	-0.500	0.630

En la tabla número 1 se visualiza, las puntuaciones adquiridas en la medida de asimetría y curtosis de las variables, autodeterminación y satisfacción al voluntariado, donde se consiguió como resultado una distribución de los datos normal, por lo que se requiere el coeficiente de Pearson para las correlaciones y contrastación de hipótesis.

**Tabla 2**

*Correlaciones entre las dimensiones de autodeterminación y satisfacción con el voluntariado*

Matriz de Correlaciones			
	Dimensión consciencia de uno mismo	Dimensión elección percibida de las acciones	Escala General de autodetermi nación
Dimensión motivaciones específicas del voluntariado	.321***	-.358 ***	.005
Dimensión satisfacción con la gestión de la organización	.086	-.283***	-.212***
Dimensión satisfacción con las tareas	.403***	-.452***	.003
Escala general de satisfacción con el voluntariado	.301***	-.42***	-.091

Nota. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ,  
\*\*\* $p < .001$

En la tabla número 2 se visualiza una relación inversa entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado. En relación a la dimensión motivaciones específicas del voluntariado, se aprecia una relación mediana con la dimensión consciencia de uno mismo y con la dimensión elección percibida de las acciones presenta una relación mediana y negativa. En relación a la dimensión satisfacción con la gestión de la organización, se aprecia una relación trivial con la dimensión consciencia de uno mismo y una relación pequeña y negativa con la dimensión elección percibida de las acciones. Finalmente, en la dimensión satisfacción con las tareas se determinó una relación mediana con la dimensión consciencia de uno mismo, y mediana negativa con la dimensión elección percibida de las acciones.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Lo que nos llevó a realizar este estudio fue identificar que, en la III Comandancia Departamental La Libertad como a nivel local, no se ha encontrado hasta la fecha reportes actuales sobre la satisfacción con el voluntariado, por ello se desea identificar la relación entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la III Comandancia Departamental La Libertad. Con esta investigación, se podrá identificar el nivel de relación y a partir de ello generar programas de intervención.

Posteriormente, se dio respuesta a los objetivos, en relación al **objetivo general** se evidenció una relación inversa entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado, entendiéndose que, a mayor autodeterminación en los bomberos, menor será la satisfacción con el voluntariado. Esto se diferencia de lo expuesto por Castro et al., (2021) quienes refieren que, la autodeterminación tiene una relación directa con el aspecto psicológico, es decir que, a mayor motivación, mayor resultado se obtendrá en el aspecto psicológico. Así mismo, con lo expuesto por Dávila y Díaz (2018) y Fallas (2019) en donde se obtuvo relaciones positivas entre la autodeterminación y la satisfacción vital. En la población estudiada puede existir la intervención de factores intrínsecos relacionados a la estructura de la organización o factores extrínsecos relacionados a la motivación y personalidad (Segal & Robinson, 2023).

En relación a la información teoría, se cita a Deci y Ryan (2000) el cual expone la teoría de la autodeterminación y hace hincapié sobre las necesidades psicológicas básicas del individuo refiriendo que, este busca en todo momento cubrir esas necesidades, viéndose reflejado en su comportamiento y al ser cubiertas esas necesidades el individuo se siente pleno.

Referente al **primer objetivo específico**, se evidenció una relación mediana entre la dimensión motivaciones específicas del voluntariado y la dimensión consciencia de uno mismo, entendiéndose que, a mayor motivación, mayor será la consciencia de uno mismo. Esta información se asemeja a lo expuesto por Astome (2019) quien sostiene que, existen efectos positivos entre la percepción del estilo motivacional y la motivación autónoma. Finalmente, se asemeja con lo expuesto por Vecina et al, (2009) quienes exponen que, la satisfacción con el voluntariado está relacionada a las motivaciones personales.

A la vez, se encontró evidencia de una relación mediana y negativa entre la dimensión motivaciones específicas del voluntariado y la dimensión elección percibida de las acciones refiriendo que, no siempre las personas con motivación tendrán una elección percibida de las acciones. Lo expuesto se diferencia de lo encontrado por Jianet et al. (2019) quien refiere que, la motivación es considerado como el elemento principal para que los voluntarios logren mantenerse en el servicio. En la población estudiada, los voluntarios perciben las acciones de manera independiente a su nivel de motivación entendiéndose que, se basan en sus motivaciones innatas y personales a pesar que están regidos por órdenes jerárquicos.

Acerca de la información teórica, Vecina et al. (2012) expone sobre la teoría de las tres etapas donde refieren que, la motivación interna depende de la satisfacción. Esto quiere decir que, un colaborador satisfecho logrará estar motivado al momento de realizar su labor. A la vez, Deci y Ryan (1985) hacen mención de la teoría integración organizada, donde exponen sobre la motivación extrínseca y la influencia de los factores sociales, los cuales pueden llegar a regular los comportamientos. En esta teoría también se ve relacionado la regulación de las situaciones y el sentido que logramos construir en función a ello.

En la teoría de la evaluación cognitiva Deci y Ryan (2000) exponen que la motivación interna puede llegar hacer motivada por el comportamiento, sin la necesidad de existir recompensas externas refiriendo que, las conductas intrínsecas reguladas se hallan autodeterminadas.

En relación al **segundo objetivo específico**, se evidenció una relación trivial entre la dimensión satisfacción con la gestión de la organización y la dimensión consciencia de uno mismo refiriendo que, a mayor satisfacción con la gestión de la organización, menor será la consciencia de uno mismo. En la población estudiada, los voluntarios toman decisiones y acciones siendo conscientes de las responsabilidades que asumirán, dándose esta situación de modo independiente a sus niveles de satisfacción. A la vez, se encontró una correlación pequeña y negativa entre la dimensión satisfacción con la gestión de la organización y la dimensión elección percibida de las acciones refiriendo que, a mayor satisfacción con la gestión, menor será la elección percibida de las

acciones. Esto se diferencia de lo expuesto por Vecina et al., (2009) quienes refieren que, la satisfacción con el voluntariado es un constructo multidimensional relacionado con la motivación personal de los voluntarios, la gestión organizacional y las tareas que realizan. En la población estudiada, los voluntarios perciben las acciones de las personas desde su experiencia, convivencia con lo demás, y no dejándose llevar por la gestión de la organización.

En relación a la información teórica encontramos que, Deci y Ryan (1985) exponen que, los individuos que comparten un mismo lugar, necesitan sentirse autónomos y competentes, para satisfacer sus necesidades. Las cuales deben ser satisfechas por un tiempo prolongado para tener un sentido de integridad y bienestar. Por su parte, Contreras (2008) señala que el ambiente cumple un papel importante en el individuo puesto que, se fortalecen las conductas autónomas y controladas. Finalmente, Wehmeyer (2005) refiere que, el desarrollo de las conductas incluye estrategias individuales como la observación y resolución de problemas.

En relación al **tercer objetivo específico**, se evidenció una relación mediana entre la dimensión satisfacción con las tareas y la dimensión consciencia de uno mismo refiriendo que, a mayor satisfacción con las tareas, habrá mayor consciencia de uno mismo. Esto se relaciona al supuesto, tal cual existen necesidades innatas, asimismo puede existir intereses innatos, variando esta última según el individuo (Deci & Ryan, 2000). Finalmente, se asemeja a lo encontrado por Saiz (2019) e Hidalgo y Morales (2022) quienes encontraron relación entre el servicio de los voluntarios y el sentido de vida.

A la vez, se encontró una relación mediana y negativa entre la dimensión satisfacción con las tareas y la dimensión elección percibida de las acciones refiriendo que, a mayor satisfacción con las tareas, menor será la elección percibida de las acciones. Esto se diferencia a lo expuesto por Deci y Ryan (2000) quien menciona que, el comportamiento que tienen los individuos, en ocasiones se da aún sin esperar recompensas externas, es decir que son motivados por sus conductas intrínsecas reguladas. En nuestra población las personas sienten satisfacción con las funciones que realizan, siendo independiente de la autonomía y las elecciones percibida de sus acciones.

En relación a la información teórica, Arellano y Peralta (2012) exponen sobre la teoría del modelo funcional, donde los individuos llegan a desarrollarse con el tiempo y adquirir elementos o componentes de una conducta autodeterminada. Esto explica que, los seres humanos se logran desarrollar con el tiempo y las experiencias de su entorno, aprendiendo a hacer elecciones, tomar decisiones y establecer metas, que sirven para el desenvolvimiento de actividades.

El resultado del estudio deja claro que, la autodeterminación es independiente a la satisfacción con el voluntariado, por tanto, esta investigación podría servir de base para nuevos investigadores, para elaborar nuevos proyectos con el uso de las variables de modo independiente. A la vez, se podría trabajar con las mismas variables, pero con un mayor número de población identificando su relación con las mismas, las características sociodemográficas, así como la distribución de niveles.

Finalmente, se refiere que este estudio no se puede generalizar, dado que, los datos fueron obtenidos por medio de un muestreo no probabilístico. Del mismo modo, la muestra fue solo tomada de parte de la Tercera Comandancia Departamental La Libertad, dejando de lado más del 50% de la población general. Así mismo referimos que, el estudio solo fue tomado en un solo momento, por ende, los resultados obtenidos solo podemos tomarlo en cuenta en el tiempo determinado.

## VI. CONCLUSIÓN

1. Se encontró una relación negativa y trivial entre autodeterminación - 0.091 y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos del Tercer Comando Departamental de La Libertad.
2. Se visualiza una relación mediana de 0.321 entre la dimensión motivaciones específicas del voluntariado y la dimensión consciencia de uno mismo.
3. Se visualiza una relación negativa y mediana de -0.358 entre la dimensión motivaciones específicas del voluntariado y la dimensión elección percibida de las acciones
4. Se visualiza una relación trivial de 0.086 entre la dimensión gestión de la organización y la dimensión consciencia de uno mismo.
5. Se visualiza una relación pequeña y negativa de -0.283 entre la dimensión gestión de la organización y la dimensión elección percibida de las acciones.
6. Se muestra una relación mediana de 0,403 entre la medida de satisfacción con la tarea y la dimensión consciencia de uno mismo.
7. Se visualiza una relación mediana y negativa de -0.452 entre dimensión satisfacción con las tareas y dimensión elección percibida de las acciones.



## VI. RECOMENDACIONES

Dada la importancia en este estudio y a sus resultados, se establecen las siguientes recomendaciones:

Para la III Comandancia departamental de la Libertad

- Capacitar a los responsables de área para desarrollar nuevas estrategias de gestión que fortalezcan y promuevan la participación voluntaria y las relaciones interpersonales, fomentando así la autodeterminación.
- Brindar herramientas necesarias a nivel interno y externo para lograr reforzar la satisfacción con el voluntariado.

Para futuros investigadores

- Realizar una investigación en donde se planteen objetivos descriptivos para poder determinar el nivel de autodeterminación y satisfacción con el voluntariado que tienen los voluntarios.

## REFERENCIAS

- Arellano, A. & Peralta, F. (2013). Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión. *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 97-117. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.05>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Psychometrical analysis of Warr, Cook & Wall Job Satisfaction Scale in a multioccupational sample from Arequipa, Peru. *Revista Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Astorne, G. (2019). *Motivación del aspirante a bombero, estilo motivacional del instructor, compromiso, conducta pro-social y oposicionismo desafiante*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15042>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barrera, F. (2015). El rol de la autonomía en las relaciones de pareja: una revisión desde la teoría de la autodeterminación. *Revista inclusiones*, 2(3), 30-43. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2849>
- Barriga, E. (2019). *Nivel de autoestima y su influencia en la satisfacción con la vida en el personal de tropa del servicio militar voluntario del cuartel Santiago Salaverry Arequipa- 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10623#:~:text=Los%20resultados%20obtenidos%20fueron%20que,encuentra%20satisfecho%20con%20la%20vida>.
- Benevene, B., Buonomo, I., y West, M. (2020). The Relationship Between Leadership Behaviors and Volunteer Commitment: The Role of Volunteer Satisfaction. *Front. Psychol*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.602466>
- Casas, J., Repullo, J., & Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de

los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-38.

<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Castro, J., y Hernández, M., y Torres, I. (2021). Metacognición y autodeterminación, impulsividad e inteligencia emocional, y su relación con indicadores de bienestar y salud en adultos jóvenes. *Interacciones*, 7, 1-7. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2413-44652021000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2413-44652021000100008&script=sci_arttext)

Chacón, F., & Vecina, M. (2002). *Gestión del voluntariado*. Editorial Síntesis, S.A. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/10/manual-de-gestion-del-voluntariado.pdf>

Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta. *Intervención Psicosocial*, 19(3), 213-222. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a2>

Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología. Consejo directivo nacional*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a\\_U-HwrE4b50-B3xooGQ39-FFYt3](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a_U-HwrE4b50-B3xooGQ39-FFYt3)

Contreras, M. (2008). *Motivaciones para entregar cuidados a la pareja: su realización con la disposición hacia el cuidado, el compromiso y la satisfacción en la relación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Santiago de Chile]. [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106642/contreras\\_m2.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106642/contreras_m2.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica reglamento RENACYT*. CONCYTEC. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/institucional>

Dávila, M., & Chacón, F. (2005). Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado. *Papeles del Psicólogo*, 89(25), 44-57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808907>

- Dávila, M., & Díaz, J. (2018). Voluntariado y satisfacción vital. *Intervención Psicosocial*, 14(1), 81- 94.  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/40489/1/voluntariado%20y%20satisfaccion%20vital.pdf>
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49(3), <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Fabara, G., Jaramillo, S., & Falcón, V. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Revista de Avances en Psicología*, 5 (6), 77-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- Fallas, E. (2017). *Satisfacción vital prevalente en los bomberos, Nuevo Chimbote, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Católica Loa Ángeles de Chimbote].  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11306/BOMBEROS\\_SATISFACCION\\_VITAL\\_FALLA\\_LLONTOP\\_EDSON\\_DAVID.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11306/BOMBEROS_SATISFACCION_VITAL_FALLA_LLONTOP_EDSON_DAVID.pdf?sequence=1)
- Floristán, E., Servera, D., & Arteaga, F. (2013). Valor, satisfacción y lealtad en el voluntariado. Aplicación a un mega evento religioso. *ESIC Market Economics and Business Journal*, 44(3), 133- 157.  
<https://doi.org/10.7200/esicm.146.0443.3e>
- Gil, A., Marcuello, C., & Saz, I. (2019). Gender differences in European volunteer Rates. *Journal of Gender Studies*, 28(2), 127-144.  
<https://doi.org/10.1080/09589236.2018.1441016>
- Jian, D., Hosking, D., Burns, R., y Anstey, K. (2019). Volunteering benefits life satisfaction over 4 years: The moderating role of network size. *Aust J Psychol*, 71, 183–192.  
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1111/ajpy.12217?needAccess=true&role=button>

- Jiménez, A., & Melo, L. (2016). Modelación de la asimetría y la curtosis condicionales en series financieras colombianas. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 76, 273-321. <https://doi.org/10.13043/dys.76.7>
- Gutarra, O. (2018). *Auto percepción de la calidad del servicio de emergencias de la compañía de bomberos del Distrito de San Juan de Lurigancho – 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16205/Gutarra\\_MOC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16205/Gutarra_MOC.pdf?sequence=1)
- Herrero, J. (2010). El análisis factorial confirmatorio en el estudio de la estructura y estabilidad de los instrumentos de evaluación: un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592010000300009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592010000300009)
- Hess, D., & Schonfeld, F. (2016). Adaptación y validación de la escala de autodeterminación personal en una muestra argentina. *Revista de Psicología y Ciencias a fines*, 14(2), 104-115. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9315>
- Hidalgo, L., & Morales, K. (2022). *Sentido en la vida y satisfacción en el voluntariado en bomberos de una comandancia del Callao durante la COVID-19, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86098/Hidalgo\\_LLMDJ-Morales\\_VKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86098/Hidalgo_LLMDJ-Morales_VKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hosking, D., Quema, R., y Anstey, K. (2020). Volunteering benefits life satisfaction over 4 years: The moderating role of social network size. *Australian Journal of Psychology*, 49(2), 183-192. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12217>
- Jaimes, M. (2021). *Satisfacción por compasión y estado de flow en bomberos voluntarios de Lima Sur, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9882/VILANTOY\\_BC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9882/VILANTOY_BC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López V, (2015). *Una aproximación al estudio del abandono deportivo desde la teoría de la autodeterminación*. [Tesis de Maestría, Universidad Miguel Hernández De Eche]. <https://hdl.handle.net/11000/1781>

- Mumbardo., C. y Guiulia, E. (2023). Self-determination and quality of life of people with intellectual and developmental disabilities: Past, present, and future of close research paths. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jppi.12460>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Piedimonte, F, & Depaula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Revista Liberabit*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Redacción Gestión (17 de mayo de 2020). Sube a siete los bomberos fallecidos por coronavirus: “se han olvidado de nosotros”. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-sube-a-siete-los-bomberos-fallecidos-por-coronavirus-se-han-olvidado-de-nosotros-coronavirus-estado-de-emergencia-cuarentena-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Redacción Gestión (19 de agosto de 2020). Contraloría detecta demora en entrega de equipos e insumos valorizados en S/ 355 mil para Bomberos. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/bomberos-contraloria-detecta-demora-en-entrega-de-equipos-e-insumos-valorizados-en-s-355-mil-para-bomberos-contraloria-nndc-noticia/>
- Redacción Gestión (25 de diciembre de 2021). Bomberos atendieron 27 incendios en las primeras horas del 25 de diciembre. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/navidad-bomberos-atendieron-27-incendios-en-las-primeras-horas-del-25-de-diciembre-nndc-noticia/>

- Rojas, S. (2004). *Autodeterminación y la calidad de vida en personas discapacitadas*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/5044>
- Rodríguez, N., Moreno, M. y Hernández, J. (2020). *Teoría de la autodeterminación y su relación con conducta sexual de riesgo en adolescentes: Una revisión sistemática*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Coahuila. México]. <https://doi.org/10.21134/haaj.v20i2.542>
- Saiz, C. (2019). *Auto- trascendencia y sentido de vida*. [Tesis de postgrado, Universidad Pontífica ICAIDE Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/431727/retrieve>
- Segal, J., y Robinson, L. (27 de febrero del 2023). Volunteering and its Surprising Benefits. <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm>
- Solidarios (30 de septiembre del 2021). *91 sobre 100: Alto nivel de satisfacción del voluntariado en la encuesta del curso 20/21*. <https://www.solidarios.org.es/91-sobre-100-alto-nivel-de-satisfaccion-del-voluntariado-en-la-encuesta-del-curso-20-21/>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F & Fernández, M (2017). Teoría de la autodeterminación: una revisión teórica. *Revista de psicología y ciencias afines*, 14(2)., 105-115. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- Vecina, M., Chacón, F., & Sueiro, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Revista Psicothema*, 21(1), 112-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2865606>
- Vecina, M., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130-148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
- Verdugo, M., Vicente, E., Guillén, V., Sánchez, S., Ibáñez, A., Gómez, L. (2021). A measurement of self-determination for people with intellectual disability: description of the AUTODDIS scale and evidences of reliability and external validity. *International Journal of Developmental Disabilities* 69, 317–326.

- <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20473869.2021.1965826>
- Vicente, E., Mumbardo, C., Coma, T., Verdugo, M & Gine, C (2018): autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su importancia y retos emergentes. *Revista Española de Discapacidad*, 6(II): 7-25.  
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/459>
- Viladrich, C. Brunet, A. & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Revista Anales de Psicología*, 33(3), 755-782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- Villantoy, C. (2021). *Satisfacción por compasión y estado de flow en bomberos voluntarios de Lima Sur, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9882/VILLANTOY\\_BC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9882/VILLANTOY_BC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wehmeyer, M. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 30(3), 113-120.  
<https://doi.org/10.2511/rpsd.30.3.113>



## ANEXOS

### ANEXO 1

**Matriz de Operacionalización de Variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Autodeterminación</b>	Es definida como un aspecto perdurable en la personalidad de los individuos la cual incluye, que tan conscientes son las personas de sus emociones y que consciente es de su sentido de elección con respecto a su comportamiento (Deci & Ryan, 1985).	Se evaluará mediante la Escala de autodeterminación personal el cual se subdivide en dos dimensiones. Conformada por 10 preguntas bajo una escala Likert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consciencia de uno mismo</li>   <li>- Elección percibida de las acciones de uno mismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluye la capacidad de conciencia de emociones y de sí mismo.</li>   <li>- Incluye la capacidad de elección percibida sobre las acciones de uno mismo.</li> </ul>	Ordinal

<p style="text-align: center;"><b>Variable 2:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Satisfacción con el voluntariado</b></p>	<p>Es un constructo multidimensional que esta enlazado con las motivaciones personales del voluntario, la gestión de la organización y las tareas que realiza (Vecina, et al., 2009).</p>	<p>Se evaluará mediante la Escala de Satisfacción en el voluntariado, el cual se subdivide en tres dimensiones. Conformada por 17 preguntas bajo una escala tipo Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción de las motivaciones específicas del voluntariado.</li> <li>- Satisfacción con la gestión de la organización.</li> <li>- Satisfacción con las tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado en que las labores realizadas cumplen con las motivaciones.</li> <li>- Aspectos relacionados a una adecuada gestión percibidos por los miembros de la organización.</li> <li>- Claridad de objetivos, retroalimentación, significado de la labor y nivel de auto eficiencia.</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
--	---	--	--	--	----------------

## ANEXO 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de investigación:** Autodeterminación personal y satisfacción con el voluntariado de los bomberos en la III comandancia departamental de la Libertad

**Investigadores:** Ledesma Espinoza, Johanna Marilyn,  
Loaiza Pérez, Angye Alejandra

#### Propósito de estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Autodeterminación personal y satisfacción con el voluntariado de los bomberos en la III comandancia departamental de la Libertad", cuyo objetivo es recoger información de autodeterminación y satisfacción con el voluntariado. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la III comandancia departamental de la Libertad.

Se desea realizar una investigación sobre la relación entre la autodeterminación y satisfacción con el voluntariado, teniendo como población los bomberos. Este trabajo sería de mucha utilidad para el personal de la compañía, porque se podría identificar el nivel de relación y a partir de ello generar programas de intervención. Se plantea como problema de investigación:

¿Existe relación entre la autodeterminación y la satisfacción con el voluntariado de los bomberos de la Tercera Comandancia Departamental La Libertad?

#### Procedimiento

Si usted desea participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Autodeterminación personal y satisfacción con el voluntariado de los bomberos en la III comandancia departamental de la Libertad"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en las diferentes UBO (Unidad Básica operativa), de la institución de la III comandancia departamental de la Libertad. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto,

serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Ledesma Espinoza, Johanna Marilyn y Loaiza Pérez, Angye Alejandra, email: [angye18l@live.com](mailto:angye18l@live.com) y Docente asesor: Mgtr. Santa Cruz Espinoza, Henry, email: [hsantacruz@limaeste.ucvvirtual.edu.pe](mailto:hsantacruz@limaeste.ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## ANEXO 3

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estimado colaborador, en este espacio encontrará una encuesta sociodemográfica acerca de su perfil laboral. Por favor, conteste de manera clara y verídica, si no sabe la respuesta conteste lo que se le asemeje. La información estará en total confidencialidad.

Sexo:

Ocupación:

Estado civil:

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Divorciado

Edad:

Grado de instrucción:

Primaria

Secundaria

Superior Técnica

Superior Universitaria

Tiempo de servicio (en años):

## ANEXO 4

**Tabla 3**

*Frecuencia por sexo*

Sexo	Frecuencias	Porcentaje del total	Porcentaje acumulado
1 Femenino	97	37.3 %	37.3 %
2 Masculino	163	62.7 %	100.0 %

En la tabla número 3 podemos visualizar, las puntuaciones obtenidas de la frecuencia de sexo, en donde el 62.7% de voluntarios son de sexo masculino y el 37.3% restante de sexo femenino.

**Tabla 4**

*Frecuencia por estado civil*

Estado civil	Frecuencias	Porcentaje del total	Porcentaje acumulado
1 Soltero	141	54.2 %	54.2 %
2 Unión libre	44	16.9 %	71.2 %
3 Casado	62	23.8 %	95.0 %
4 Divorciado	13	5.0 %	100.0 %

En la tabla número 4 podemos visualizar, las puntuaciones obtenidas de la frecuencia de estado civil, en donde el 54.2% de los voluntarios son solteros, el 23.8% son casados, el 16.9% tienen unión libre y el 5.0% restantes están divorciados.

**Tabla 5***Frecuencia de grado de instrucción*

Grado de instrucción	Frecuencias	Porcentaje del total	Porcentaje acumulado
1 Superior Universitaria	128	49.2 %	49.2 %
2 Superior Técnica	80	30.8 %	80.0 %
3 Secundaria	47	18.1 %	98.1 %
4 Primaria	5	1.9 %	100.0 %

En la tabla número 5 podemos visualizar, las puntuaciones obtenidas de la frecuencia de grado de instrucción, en donde el 49.2% de los voluntarios pertenecen a superior universitario, el 30.8% a superior técnica, el 18.1% a secundaria y el 1.9% a primaria.

**Tabla 6***Frecuencia por ocupación*

Ocupación	Frecuencias	Porcentaje del total	Porcentaje acumulado
1 Empleado	115	44.2 %	44.2 %
2 Trabajador independiente	92	35.4 %	79.6 %
3 Estudiante	35	13.5 %	93.1 %
4 Desempleado	18	6.9 %	100.0 %

En la tabla número 6 podemos visualizar, las puntuaciones obtenidas de la frecuencia de ocupación, en donde el 44.2% de los voluntarios son empleados, el 35.4% son trabajadores independientes, el 13.5% estudiantes y el 6.9% restantes son desempleados

**Tabla 7***Frecuencia por grado*

Grado	Frecuencias	Porcentaje del total	Porcentaje acumulado
1 Seccionario	118	45.4 %	45.4 %
2 Subteniente	56	21.5 %	66.9 %
3 Capitán	22	8.5 %	75.4 %
4 Teniente	36	13.8 %	89.2 %
7 Brigadier	11	4.2 %	93.5 %
11 Brigadier mayor	1	0.4 %	93.8 %
6 Teniente brigadier	16	6.2 %	100.0 %

En la tabla número 7 podemos visualizar, las puntuaciones obtenidas de la frecuencia de por grado, en donde el 45.4% de los voluntarios tienen el grado seccionario, el 21.5% subteniente, el 13.8% teniente, el 8.5% capitán., el 6.2% teniente brigadier, el 4.2% brigadier y el 0.4% brigadier mayor.



## ANEXO 5

### INSTRUMENTO 1

#### Escala de autodeterminación personal de Deci y Ryan

Instrucciones: por favor, lea las afirmaciones de a una y piense cuáles le parecen verdaderas en este momento de su vida. Marque la opción elegida (sólo una)

1. A. Siento que siempre elijo las cosas que hago.  
B. A veces creo que no soy yo quien elige las cosas que hago

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

2. A. Mis sentimientos a veces parecen extraños  
B. Mis sentimientos siempre me pertenecen

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

3. A. Yo elijo que tengo que hacer  
B. Hago lo que tengo que hacer, pero no siento que sea una elección realmente mía

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

4. A. A veces, cuando hago cosas o digo algo, siento que no soy yo mismo/a  
B. Siento que generalmente soy completamente yo mismo

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

5. A. Hago lo que hago porque me interesa  
 B. Hago lo que hago porque tengo que hacerlo

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

6. A. Cuando logro algo, frecuentemente siento que en realidad no fui yo quien lo hizo  
 B. Cuando logro algo siempre siento que fui yo quien lo hizo

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

7. A. Me siento libre para hacer lo que decida  
 B. Frecuentemente, lo que hago no es lo que yo hubiese elegido

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

8. A. A veces siento que mi cuerpo es extraño a mi  
 B. Siempre siento que mi cuerpo es mío

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

9. A. Muchas de las cosas que hago son porque libremente elijo hacerlas

B. Frecuentemente, hago cosas que no elijo hacer

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

10. A. a veces me miro en el espejo y veo a un extraño

B. cuando me miro en el espejo me veo a mi mismo

Solo A es verdadero	A es más verdadero que B	A y B son verdaderos	B es más verdadero que A	Solo B es verdadero
1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO 2

### Escala de satisfacción en el voluntariado

#### Hidalgo y Morales (2022)

Valora de 1 a 7, el grado en el que estás de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

1	7
Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo

Enunciados							
1. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me permiten olvidar mis propios problemas	1	2	3	4	5	6	7
2. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me permiten expresar los valores que son importantes para mí.	1	2	3	4	5	6	7
3. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me aportan formación y experiencia necesarias para ser un buen profesional.	1	2	3	4	5	6	7
4. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me permiten entablar relaciones sociales con distintas personas.	1	2	3	4	5	6	7
5. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me permiten aprender cosas nuevas e interesantes.	1	2	3	4	5	6	7
6. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me hacen sentir bien y elevan mi autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
7. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario son muy útiles para otras personas.	1	2	3	4	5	6	7

8. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario me permiten saber fácilmente si las estoy haciendo bien mientras las desempeño	1	2	3	4	5	6	7
9. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario tienen objetivos claramente definidos.	1	2	3	4	5	6	7
10. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario las realizo con mucha eficacia.	1	2	3	4	5	6	7
11. Las tareas o actividades que habitualmente realizo como bombero voluntario son parte de un trabajo más amplio, cuyo fin último siempre tengo presente	1	2	3	4	5	6	7
12. Estoy satisfecho con el interés mostrado por la organización por ajustar mis motivaciones, preferencias, habilidades y capacidades a los puestos voluntarios disponibles.	1	2	3	4	5	6	7
13. Estoy satisfecho con la formación que se proporciona para mejorar mi trabajo como voluntario.	1	2	3	4	5	6	7
14. Estoy satisfecho con la fluidez y frecuencia de las comunicaciones entre voluntarios y jefes	1	2	3	4	5	6	7
15. Estoy satisfecho con los mecanismos existentes para solucionar los problemas con los que se encuentran los voluntarios al realizar sus tareas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Estoy satisfecho con el reconocimiento del papel del voluntariado en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
17. Estoy satisfecho con la forma de gestionar el voluntariado	1	2	3	4	5	6	7



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HENRY SANTA CRUZ ESPINOZA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Autodeterminación personal y satisfacción con el voluntariado de los bomberos en la III comandancia departamental de la Libertad", cuyos autores son LEDESMA ESPINOZA JOHANNA MARILYN, LOAIZA PEREZ ANGYE ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HENRY SANTA CRUZ ESPINOZA <b>DNI:</b> 18168240 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6475-9724	Firmado electrónicamente por: HSANTACRUZ el 24- 08-2023 08:52:32

Código documento Trilce: TRI - 0649179