



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Análisis del perfil del voluntariado del evento Sport4Cancer

Trabajo Fin de Máster
Junio de 2023

Autor:
María Martínez Quiles
24.411.246N

Tutor:
Prof. Dr. José María López Gullón
Dr. Salvador Angosto Sánchez

Facultad de Ciencias del Deporte
Universidad de Murcia

El alumno D. María Martínez Quiles, con número de D.N.I 24.411.246-N, estudiante del **Máster Oficial en Investigación en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte**, desarrollado por la Facultad de Ciencias del Deporte (Campus de San Javier) de la Universidad de Murcia, presenta su TRABAJO FIN DE MÁSTER, titulado:

“Análisis del perfil del voluntariado del evento Sport4Cancer”

El presente TRABAJO FIN DE MASTER fue tutorizado por el Prof. Dr. D. José María López Gullón y por el Dr. Salvador Angosto Sánchez. El cual acredita, a través de este documento, la idoneidad del presente trabajo de investigación y le otorga el Vº Bº a su contenido para llevar a cabo la defensa de pública ante un tribunal.

Para que así conste, se firma la presente en San Javier, a 7 de junio de 2023

Fdo.: José María López Gullón

Martínez Quiles, M. (2023). *Análisis del perfil del voluntariado del evento Sport4Cancer*. Trabajo de Fin de Máster. Murcia: Universidad de Murcia.

RESUMEN

En los últimos años se ha incrementado exponencialmente el número de eventos deportivos, produciendo así que el voluntariado en este ámbito creciera y se popularizara en muchos países de todo el mundo. Los eventos deportivos no se pueden llevar a cabo ni pueden conseguir el éxito sin la participación voluntaria de los individuos. Es por esto por lo que se hace necesario conocer las motivaciones que provocan que las personas, especialmente los estudiantes, realicen voluntariados. El objetivo de este estudio es analizar y evaluar el perfil sociodemográfico, la motivación, el compromiso, el esfuerzo de trabajo, la satisfacción, el trabajo en equipo y las intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia de los voluntarios participantes en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games. Este estudio descriptivo y transversal fue llevado a cabo en una muestra de 115 personas universitarias y no universitarias pertenecientes a la Universidad de Murcia. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron: el VMS-ISE para medir la motivación, el cuestionario de compromiso organizacional para medir el compromiso, la escala de esfuerzo de trabajo para evaluar la variable esfuerzo de trabajo, el instrumento satisfacción con el voluntariado para medir la satisfacción, la Lista de Verificación del Entorno de Práctica para medir el trabajo en equipo y, el instrumento intenciones futuras para medir tanto las intenciones futuras de comportamiento como la intención de permanencia. El análisis estadístico fue llevado a cabo a través del programa estadístico SPSS y mediante análisis descriptivos, correlación de Pearson, prueba t de Student, ANOVA y una regresión lineal múltiple. Los principales resultados de este estudio muestran que las mujeres participan más en el voluntario que los hombres. Por otra parte, los factores con mayor correlación para la variable motivación fueron la participación en comunidad, seguido de la orientación profesional y, por último, el crecimiento personal. El análisis de regresión lineal muestra que la satisfacción, el compromiso y el trabajo en equipo influyen y predicen la variable intención de permanencia.

Palabras claves: voluntariado deportivo, motivación, compromiso, satisfacción, intenciones futuras.

Martínez Quiles, M. (2023). *Analysis of the volunteer profile of the Sport4Cancer event*. Trabajo de Fin de Máster. Murcia: Universidad de Murcia.

ABSTRACT

In recent years, the number of sporting events has increased exponentially, causing volunteerism in this field to grow and become popular in many countries around the world. Sporting events cannot take place and cannot be successful without the voluntary participation of individuals. This is why it is necessary to know the motivations that cause people, especially students, to volunteer. The aim of this study is to analyze and evaluate the sociodemographic profile, motivation, commitment, work effort, satisfaction, teamwork and future behavioral intentions and intention to stay in the Sport4Cancer Mar Menor Games event. This descriptive and cross-sectional study was carried out in a sample of 115 university and non-university students from the University of Murcia. The instruments used to measure the variables were: the VMS-ISE to measure motivation, the organizational commitment questionnaire to measure commitment, the work effort scale to evaluate the work effort variable, the satisfaction with volunteering instrument to measure satisfaction, the Practice Environment Checklist to measure teamwork, and the future intentions instrument to measure both future behavioral intentions and intention to stay. Statistical analysis was carried out using the SPSS statistical program and using descriptive analysis, Pearson's correlation, Student's t-test, ANOVA and multiple linear regression. The main results of this study show that women participate more in the volunteer than men. On the other hand, the factors with the highest correlation for the motivation variable were community involvement, followed by career orientation and finally personal growth. Linear regression analysis shows that satisfaction, commitment and teamwork influence and predict the intention to stay variable.

Keywords: sports volunteering, motivation, commitment, satisfaction, future intentions.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi tutor Dr. José María López Gullón toda la ayuda que me ha prestado desde que comencé la carrera hasta llegar a realizar este Trabajo Final de Máster.

En segundo lugar, también me gustaría agradecer a Salvador Angosto la inmensa dedicación y paciencia que ha tenido siempre conmigo. Gracias por toda la ayuda que me has dado para poder hacer este TFM.

Me gustaría hacer un agradecimiento especial a mi pareja, Abraham, por apoyarme y confiar en mí siempre. Gracias por estar cada día a mi lado.

Por último, agradecer a mi familia y a mis compañeros del máster que me han acompañado durante este curso y de los que tanto he aprendido.

Índice del TFM

INTRODUCCIÓN	9
1.1. Concepto de voluntariado y valor socioeconómico.....	11
1.2. Tipos de voluntariado.....	13
1.3. Participación del voluntariado	15
1.3.1. Voluntariado deportivo	15
1.3.2. Voluntariado en eventos deportivos	16
1.4. Sport4Cancer Mar Menor Games	18
1.5. Motivación.....	19
1.5.1 Motivación del voluntariado.....	19
1.6. Compromiso	22
1.7. Esfuerzo de trabajo.....	25
1.8. Satisfacción	26
1.9. Trabajo en equipo	29
1.10. Intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia	31
OBJETIVOS.....	35
METODOLOGÍA	39
2.1. Muestra.....	41
2.2. Instrumentos	41
2.3. Procedimiento	43
2.3. Análisis de datos.....	43
RESULTADOS.....	46
DISCUSIÓN	55

4.1. Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	60
CONCLUSIONES	62
5.1. Implicaciones metodológicas	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	89
01.- Anexo I. Título del anexo 1.	89

Índice de TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra	41
Tabla 2. Información relacionada con la experiencia previa en voluntariado de la muestra ..	48
Tabla 3. Hábitos deportivos de la muestra.	49
Tabla 4. Análisis descriptivo y de correlación de las variables del estudio.	51
Tabla 5. Resultados de la comparación entre género.	52
Tabla 6. Resultados de la comparación entre edad.....	53
Tabla 7. Coeficientes del análisis de regresión múltiple.	53

Índice de ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Porcentaje de participación en voluntariado deportivo en países de la Unión Europea. Fuente: Comisión Europea (European Commission, 2022).....	16
--	----

Índice de ABREVIATURAS

Siglas	Aclaración terminológica
JJ.OO	Juegos Olímpicos
VFI	Inventario Funcional de Voluntario
MVFIS	Inventario Modificado de Funciones Voluntarias para el Deporte
MTV	Motivación del Voluntariado
SEVMS	Escala de Motivación de Voluntarios en Eventos Deportivos
VMS-ISE	Escala de Motivación de los Voluntarios para los Eventos Deportivos Internacionales
OCQ	Cuestionario de Compromiso Organizacional
ERI	Esfuerzo-Recompensa
WESC	Escala de Esfuerzo Laboral
CHA	Conocimientos, habilidades y actitudes
PEC	Practice Environment Checklist
WOM	Worth of Mouth

[Deben de colocarse por orden alfabético de las siglas]

INTRODUCCIÓN

1.1. Concepto de voluntariado y valor socioeconómico

Actualmente el voluntariado tiene una gran relevancia en la sociedad al tratarse en uno de los mayores fenómenos sociales a nivel global, especialmente en determinados países. El voluntariado puede suponer una gran ayuda psicológica ya que permite aumentar el nivel de bienestar tanto del individuo como de la comunidad (Ortiz & Henriques, 2013). Cada año millones de personas dedican desinteresadamente una gran cantidad de su tiempo y esfuerzo, poniendo sus conocimientos y habilidades al beneficio de otras personas de las comunidades en las que desarrollan su labor. Aunque no existe un concepto universal, la sociedad tiene una idea general del voluntariado (Lockstone-Binney et al., 2010).

La literatura existente de la temática considera que la prestación de un servicio sin remuneración económica es un factor clave en el voluntariado, junto con la elección libre de los individuos a ser voluntarios (Stukas et al., 1999). Cabe destacar que no se trata sólo de un comportamiento solidario de forma esporádica, o de una simple preocupación desinteresada hacia terceras personas. El voluntariado tiene una mayor implicación hacia enfoques de interés social unidas a las propias motivaciones personales (Cabrera-Darias & Marrero-Quevedo, 2015).

Por tanto, el concepto de voluntariado puede ser entendido como la prestación de ayuda a una organización de manera desinteresada, sin que existe ninguna obligación ni conexión dicha organización (Clary & Snyder, 1999;). Esta prestación de ayuda se puede llevar a cabo en forma de tiempo, habilidades y/o recursos (Howes, 2016). Además, la acción voluntaria hace referencia a aquellas tareas que van por encima de cualquier relación de amistad o vecindad, del compromiso cívico y que no son ayudas espontáneas o puntuales (Fresno & Tsolakis, 2012). Wilson (2000) define el voluntariado como “cualquier actividad en la que se da tiempo libremente para beneficiar a otra persona, grupo o causa” (p. 215).

El Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (2003) establece tres principios clave que definen mejor el concepto de voluntariado: i) las acciones de voluntariado se realizan libremente sin coacción; ii) no existe una motivación de generar ingresos económicos; y iii) existe un beneficiario diferente al voluntario.

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, del voluntariado (2015) expone en su preámbulo que el voluntariado es el resultado de la “acción continuada, entregada y responsable de

personas, que, desde hacer largo tiempo, [...] con diferentes motivaciones o desde distintas creencias, [...] han invertido su esfuerzo, su dedicación y sus capacidades para consolidar la acción voluntaria” (p. 1).” Sin embargo, en su ‘Artículo 3. Concepto de voluntariado’ muestra que se entiende por voluntariado: “el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas”, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) “Que tengan carácter solidario.

b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.

c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).

d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.

3. No tendrán la consideración de actividades de voluntariado las siguientes:

e) Las aisladas o esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado.

f) Las ejecutadas por razones familiares, de amistad o de buena vecindad.

g) Las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material.

h) Los trabajos de colaboración social a los que se refiere el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

i) Las becas con o sin prestación de servicios o cualquier otra actividad análoga cuyo objetivo principal sea la formación.

j) Las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y las prácticas académicas externas” (p. 5)

En definitiva, el voluntariado contribuye tanto al desarrollo psicológico como al bienestar de los individuos (Kahana et al., 2013). Algunos de los beneficios psicológicos de ser voluntario son el incremento del 15% en el nivel de autoestima, el bienestar emocional y la resiliencia de las personas que realizan voluntariados respecto a personas no voluntarias (Williams & Jacques, 2014). En el contexto deportivo, Fujiwara et al. (2018) indicaron que los voluntario/as deportivo/as pueden tener hasta 2,5 veces mejor nivel de autoestima y orgullo que personas no voluntarias, además de tener menores niveles de ansiedad y preocupación.

Otras fuentes indican que también influye en el desarrollo económico, social y comunitario en aquellas sociedades en las que se llevan a cabo (Mathou, 2010; Tapia, 2006; Naciones Unidas, 2011). Los beneficios económicos del voluntariado se pueden cuantificar de dos formas: i) estimando en dólares el valor del tiempo de dedicación de los voluntarios, ii) cuantificando el número de horas dedicadas y los puestos de trabajo a tiempo completo (Independent Sector, 2016). Por ejemplo, el voluntariado permite que 8,5 personas practiquen deporte, siendo estimado el coste de cada persona en 1,127 libras (Williams y Jacques, 2014). Por otro lado, los beneficios sociales que produce el voluntario permiten mejorar la sociedad, aunque resulta difícil evaluar y determinar estos beneficios debido a su carácter intangible (Independent Sector, 2018; UNDP, 2003).

Por otro lado, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el voluntariado puede ser un facilitador del desarrollo sostenible muy relevante. El papel que desempeña el deporte ha sido reconocido como fundamental para la contribución al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la ONU, puesto que no solo promueve el respeto y la tolerancia, también brinda apoyo al empoderamiento de las mujeres y los jóvenes, y contribuye a la educación, a la salud y la inclusión social. Según la ONU, para el desarrollo sostenible, los grandes eventos deportivos pueden ser una herramienta que contribuya al progreso y crecimiento de oportunidades sociales, económicas, educativas y medioambientales a través de la paz y los derechos humanos (Ki-Moon, 2016).

1.2. Tipos de voluntariado

El voluntariado, de forma convencional, suele ser continuo ya que las personas normalmente prestan sus servicios en las mismas organizaciones de forma regular. Por ejemplo, en organizaciones sociales, hospitales, actividades recreativas, etc. (Lockstone-Binney et al., 2010). El voluntariado surge de diferentes formas en función de la naturaleza del trabajo y del tiempo que se le dedique. Según Live & Learn (2018) y Atieno (2021) el voluntariado se puede clasificar en cinco tipos:

1. Acción social: los voluntarios están unidos por un objetivo común y estar muy motivados y apasionados por la causa.
2. Formal: estos programas de voluntariado son a largo plazo, están estructurados y supervisados. Implican la asistencia regular y sostenida del voluntariado.
3. Gobernanza: los voluntarios aportan liderazgo y dirección a una organización. Asimismo, ayudan a planificar y tomar decisiones que estén involucradas en las operaciones de una organización.

4. No formal: se lleva a cabo en comunidades locales en actividades sin estructura y sin financiación. Son actos voluntarios de ayuda y amabilidad (comprar comida a un vecino u otra persona o ayudar a una persona que lo necesite) que no se llevan a cabo a través de organizaciones.

5. Proyecto basado: es un tipo de voluntariado en el que las personas voluntarias dan sus servicios para proyectos con plazos definidos. Los voluntarios tienen habilidades específicas para contribuir y siguen unas metas definidas que se entregan en horarios definidos también.

Ley 45/2015 de voluntariado (2015) define al voluntariado como el conjunto de actividades de interés general llevadas a cabo por personas siempre y cuando sean solidarias, la realización sea libre, no tengan una contraprestación económica o material y, se desarrollen mediante entidades con arreglo a programas concretos ya sea dentro o fuera de España. El “Artículo 6” de esta ley expone 10 ámbitos de actuación del voluntariado:

1. Voluntariado ambiental: el objetivo es reducir el impacto negativo del ser humano sobre el medio ambiente valorando los ecosistemas y recursos materiales, las especies vegetales o animales y el patrimonio natural existente.

2. Voluntariado comunitario: se encarga de promover el desarrollo de la comunidad local mediante la participación e iniciativa en la toma de decisiones para resolver problemas sociales que necesitan de una mayor calidad de vida en los espacios vitales.

3. Voluntariado socio sanitario: son las acciones que se llevan a cabo a través de una intervención integral que combina tanto la atención sanitaria y social, la prevención de las enfermedades, la promoción de la salud o la rehabilitación. Este voluntariado se dirige a toda la sociedad, pero especialmente a aquellos colectivos en exclusión social, dando apoyo y orientando a las familias y a su entorno más cercano para mejorar su calidad de vida.

4. Voluntariado cultural: promueve y protege el derecho de acceso a la cultura, sobre todo a la inclusión cultural de todas las personas, promocionando y protegiendo la identidad cultural y asegurando la participación comunitaria en la vida cultural.

5. Voluntariado deportivo: contribuye a la cohesión social y ciudadana con los valores asociados al voluntariado y al deporte. De este modo permite que se fomente la práctica deportiva en todas sus manifestaciones, incluyendo el voluntariado llevado a cabo por personas con discapacidad.

6. Voluntariado educativo: la acción voluntaria se integra en el sistema y la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la capacidad de llevar a cabo actividades extraescolares

y complementarias, reduciendo así las posibles desigualdades que puedan existir entre los alumnos.

7. Voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo: el voluntariado está vinculado a la educación para el desarrollo como parte de la transformación del proceso educativo. Asimismo, fomenta el desarrollo asociado a la labor humanitaria, la solidaridad internacional y el desarrollo económico en aquellas áreas geográficas que tengan una necesidad humanitaria.

8. Voluntariado social: se realiza mediante la intervención entre las personas y la realidad social. Incluye tanto el voluntariado en el ámbito de la discapacidad, la tercera edad o el voluntariado juvenil que hagan frente a circunstancias de exclusión social, vulnerabilidad, falta de derechos, etc.

9. Voluntario ocio y tiempo libre: su responsabilidad se basa en formar y sensibilizar sobre los principios y valores de las labores del voluntario a través del apoyo al desarrollo de actividades, en el ámbito de la educación no formal. También ayuda a potenciar las actitudes, las aptitudes, las habilidades y las competencias de cada voluntario y persona.

10. Voluntariado de protección civil: se responsabiliza de la colaboración regular en las actuaciones que determina el Sistema Nacional de Protección Civil y, además, de la gestión de situaciones de emergencia.

Más tarde, la Ley 4/2018, de 8 de mayo, andaluza del Voluntariado (2018) ampliaba los sectores de actuación del voluntariado en su Artículo 7:

11. Voluntariado digital: el principal objetivo es acercar las nuevas tecnologías a aquellas poblaciones en riesgo de exclusión digital debido a la falta de recursos. Este voluntariado trata de reducir la “brecha digital” mejorando las competencias digitales de la población.

12. Voluntariado virtual u online: se origina como una alternativa al voluntariado presencial para que así las actividades sean más flexibles, adaptándose a la disponibilidad de los voluntarios online con el uso de las nuevas tecnologías.

13. Voluntariado en materia de consumo: este voluntariado está enfocado a llevar a cabo campañas de concienciación sobre un consumo sostenible, solidario y responsable.

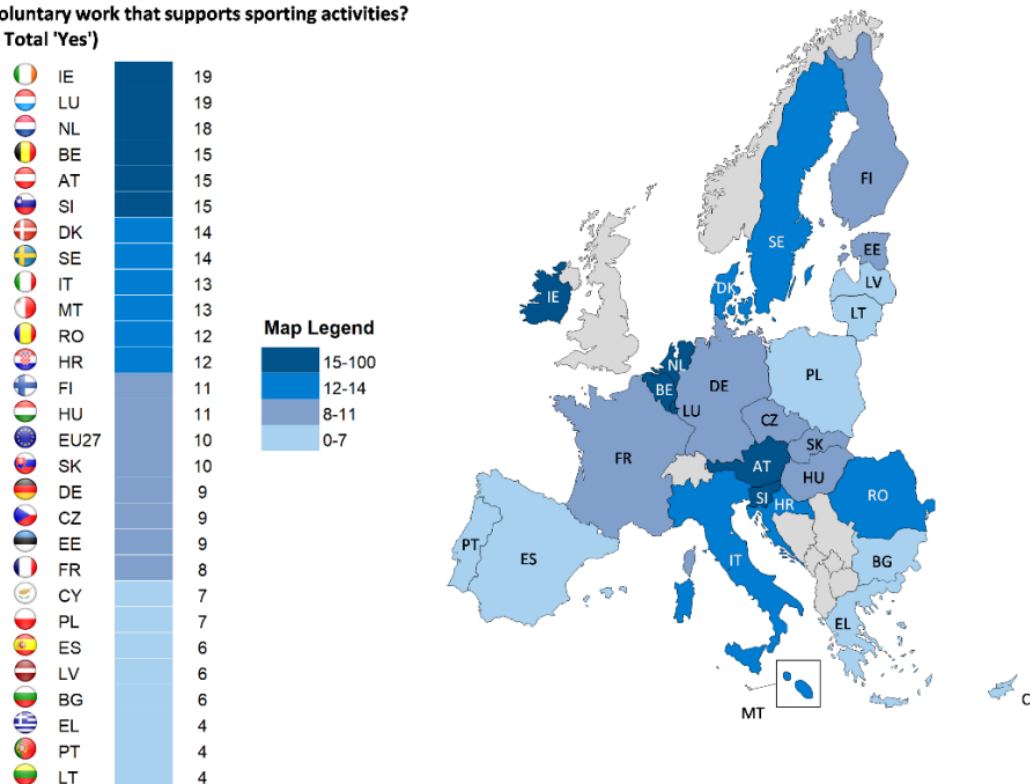
1.3. Participación del voluntariado

1.3.1. Voluntariado deportivo

El número de eventos deportivos, de cualquier índole, que se llevan a cabo cada año a nivel mundial se incrementa continuamente. Por ello, el voluntariado deportivo se extiende cada vez más a través de las diferentes culturas, países y continentes. Los grandes eventos deportivos suponen un acontecimiento que produce un gran empuje al voluntariado deportivo de un país. La Comisión Europea (2022) muestra que en 2022 el voluntariado deportivo realizado por la población europea fue de un 10% (Ilustración 1), mientras que en el año 2017 era de un 6% (European Commission, 2018). Luxemburgo e Irlanda fueron los países con una mayor proporción de participación en voluntariado deportivo (19%), seguido de países Bajos (18%), Bélgica, Austria y Eslovenia (15%). Por el contrario, los países con una menor participación fueron Grecia, Portugal y Lituania con un 4%.

QB21 The next question is about volunteering in sport. By volunteering we mean doing any voluntary work or activity for which you do not receive any payment except to cover expenses. This includes organising or helping to run events, campaigning or raising money, providing transport or driving, coaching, tuition, mentoring, etc. Do you currently engage, or plan to engage in the next 2 months, in voluntary work that supports sporting activities?

(% - Total 'Yes')



Base: All Respondents (N=26,578)

Ilustración 1. Porcentaje de participación en voluntariado deportivo en países de la Unión Europea. Fuente: Comisión Europea (European Commission, 2022).

1.3.2. Voluntariado en eventos deportivos

En la última década el número y la importancia de eventos deportivos ha aumentado notablemente, así como de su impacto y las repercusiones en la sociedad (Bavaresco et al. 2022), a excepción del periodo de pandemia por Covid-19 que obligó a la cancelación o suspensión de eventos deportivos (Parnell et al., 2020). Este incremento de eventos

deportivos se debe al impacto que se produce en las localidades organizadoras de este tipo de acontecimientos, lo que ha provocado un aumento de la competitividad entre ciudades y países que quieren conseguir su organización (Sanz et al. 2012). El voluntariado es un factor esencial en cualquier acontecimiento deportivo, independientemente de su escala, ya que sin su contribución a través de la realización de un trabajo no remunerado no sería posible su organización debido a los costes de planificación y ejecución del evento (Cuskelly et al., 2004; Pauline, 2011). Los esfuerzos de los voluntarios y las horas que dedican a los eventos deportivos, como valor no monetario, genera una gran fuente de beneficios económicos para la organización anfitriona (Bang & Chelladurai, 2009). Allen y Shaw (2009) afirmaron que los voluntarios contribuyen al éxito y a la viabilidad de estos acontecimientos mediante la inversión de sus conocimientos y habilidades. Los voluntarios llevan a cabo un papel relevante en la prestación de servicios directos, lo que es un factor imprescindible para el éxito de cualquier tipo de evento (Bang et al., 2019; Kim, 2018). Los voluntarios brindan una amplia diversidad de habilidades y capacidades en diferentes áreas como la asistencia general (por ejemplo, repartir agua) o con habilidades específicas como apoyo médico (Ross et al., 2013; Warner et al., 2011). De esta forma ayudan a los organizadores de eventos deportivos a sostener los servicios y operaciones del evento con éxito y calidad del mismo (Bang et al., 2019).

El número de voluntarios depende del tamaño y de la escala del evento. Para los mega-eventos deportivos como los Juegos Olímpicos (JJ.OO.) se requiere una gran cantidad de voluntarios (Kemp, 2002), a diferencia de los eventos de menor escala que el número de voluntarios es menor pero igual de importante (Strigas & Jackson Jr, 2003). Por ejemplo, en los JJ.OO. de Verano de Los Ángeles 1984 se reclutaron 30.000 voluntarios (Hitt, 2017), mientras en los JJ.OO. de Verano de Pekín 2008 participaron alrededor de 100.000 voluntarios (Lin, 2018). Según datos del Comité Olímpico Internacional (2019) se reclutaron más de 25.000 voluntarios en los JJ.OO. de Invierno de Sochi 2014, mientras los JJ.OO. de Río 2016 contó con la participación de 50.000 voluntarios (Sims, 2016).

Otros grandes eventos deportivos como la Copa del Mundo de Fútbol también consiguen reclutar una gran cantidad de voluntarios. De este modo, la Copa Mundial 2014 en Brasil contó con 12.500 voluntarios y en la Copa Mundial de 2018 en Rusia se reclutaron 17.000 voluntarios. Por otro lado, algunos de los grandes Maratones a nivel mundial como los de Londres o Nueva York envuelven anualmente alrededor de 16.000 y 12.000 voluntarios respectivamente (Event Academy, 2015; NYRR, 2020).

1.4. Sport4Cancer Mar Menor Games

Sport4Cancer Mar Menor Games (en adelante Sport4Cancer) es un gran evento multideportivo internacional, sin ánimo de lucro, llevado a cabo en la Región de Murcia (España) durante los días 20 y 23 de abril de 2023. Fue un evento abierto a todos los públicos ya fueran deportistas federados y aficionados, inmigrantes, extranjeros, personas que no practican actividad física, personas con diversidad, etc., aunque estaba destinado sobre todo a personas supervivientes de cáncer y a sus familias y amigos, fomentando así la práctica deportiva de todas esas personas.

Sport4Cancer surgió como un proyecto Erasmus+, cofinanciado por la Unión Europea, en la convocatoria ERASMUS-SPORT-2021-SNCESE con el número de identificación 101050018. Este proyecto comenzó el 1 de septiembre de 2022 y finalizará el 31 de agosto de 2023.

Este es un evento deportivo con un enfoque benéfico cuyo objetivo es promover la participación activa de la comunidad en la lucha contra el cáncer. Estos tipos de eventos permiten a los participantes cumplir con diversos objetivos al mismo tiempo, como practicar deporte, disfrutar del tiempo libre y divertirse, al mismo tiempo que contribuyen a una causa benéfica.

El programa de Sport4Cancer Mar Menor Games estaba formado por más de 100 actividades deportivas y recreativas de diversas modalidades, incluyendo competiciones, exhibiciones y actividades participativas, logrando reunir a más de 10.000 participantes tanto nacionales como internacionales. Además, se llevaron a cabo actividades recreativas para todas las edades con un enfoque familiar, con el objetivo de fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad. La inclusión de diferentes disciplinas deportivas en el evento permitió la participación de más atletas y representantes de diversos países, lo que a su vez amplió el alcance del evento.

Sport4Cancer se realizó en cuatro municipios costeros del Mar Menor: San Javier, San Pedro del Pinatar, Los Alcázares y Cartagena. Esta localización estratégica da la oportunidad de practicar diferentes deportes en muchos escenarios variados, como pueden ser deportes en pista, náuticos y acuáticos, terrestres, etc. La organización de este evento fue realizada por la Universidad de Murcia y la Unión de Federaciones Deportivas de la Región de Murcia. Además, colaboraron 12 instituciones europeas procedentes de Alemania, Bulgaria, Croacia, Eslovenia, Portugal, Lituania, Francia, Turquía, Grecia e Italia.

Asimismo, de forma paralela al evento deportivo, se realizó un congreso científico sobre la actualidad del ámbito de la actividad física y el cáncer. Unido a esto se adaptaron espacios de ocio y música por todo el recinto del evento, con muchas actividades diferentes y espacios para que los niños y niñas pudieran jugar.

Todas las actividades deportivas del Sport4Cancer fueron planificadas, coordinadas y supervisadas por profesionales cualificados y expertos en las diferentes disciplinas deportivas. Además, se contó con la colaboración de más de 120 voluntarios que desempeñaron tareas logísticas, informativas y sostenibles durante el evento.

1.5. Motivación

1.5.1 Motivación del voluntariado

La motivación del voluntariado es uno de los constructos más estudiados de la literatura científica (Angosto, 2021). La motivación permite comprender por qué las personas actúan de una forma concreta. Es decir, se refiere al estado interior que provoca que el comportamiento de las personas sea de una determinada manera que los lleva a alcanzar un objetivo (Certo, 1983). Según Miskel (1982) la motivación es un conjunto de "complejas fuerzas, impulsos, necesidades, estados de tensión u otros mecanismos que inician y mantienen la actividad voluntaria hacia el logro de objetivos personales" (p. 137). Drafke y Kossen (2002) también definen la motivación como "los diversos impulsos dentro de los individuos, o las fuerzas ambientales que los rodean, que los estimulan a comportarse de una manera específica" (p. 273). Por tanto, la motivación de los voluntarios son las razones que tienen las personas para participar como voluntarios (Elstad, 1996).

La motivación es un constructo clave cuando se intenta comprender la decisión de un individuo de convertirse en voluntario. Se ha sugerido que los individuos se ofrecen como voluntarios por razones altruistas (Alexander et al., 2015). Sin embargo, según Welty Peachey et al. (2014) los voluntarios presentan sus motivos como valores basados en unas razones socialmente aceptadas cuando en realidad sus motivos no son tan altruistas. Wicker et al. (2018) sugieren que la voluntad de voluntariado indica que aquellos que ya contribuyen con mucho trabajo voluntario están dispuestos a contribuir aún más.

Un estudio indica que la motivación de los voluntarios puede ser de carácter unidimensional, bidimensional o multidimensional, generando así una falta de coherencia para establecer los factores motivantes para los voluntarios (Cnaan & Goldberg, 1991). Knoke y Prensky (1984) midieron en diferentes organizaciones de voluntarios la motivación y establecieron la existencia de tres motivaciones clave:

a) Motivaciones afectivas o solidarias: son aquellas que están basadas en las relaciones interpersonales que pueden formar amistades nuevas o una identificación de grupo

b) Motivaciones normativas o intencionales: son aquellas que se relacionan con los valores y las preocupaciones que posee un individuo hacia otras personas.

c) Motivaciones utilitarias, materiales o instrumentales: son aquellas motivaciones tangibles que se relacionan con el salario, los bienes y/o los servicios.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2003) indica que la motivación es uno de los factores más importantes cuando se trata de la participación voluntaria, y es el principal factor explorado en la investigación en el contexto deportivo, junto con su influencia en la decisión de ser voluntario (Bang & Chelladurai, 2009; Chiu et al., 2016; Clary et al., 1998; Dickson et al., 2020; Downward et al., 2020; Farrell et al., 1998; Hallmann et al., 2018; Khoo et al., 2011; B. J. Kim et al., 2019; Kim, 2018; MacLean & Hamm, 2007; Pauline, 2011; Schlesinger & Gubler, 2016; Strigas & Jackson Jr, 2003; Van den Berg et al., 2015). Existen dos categorías teóricas en las que se clasifican los factores que motivan a un individuo a ser voluntario y a permanecer en la organización: i) heterocéntricos, los beneficios centrados en los demás, esto es, los beneficios que conseguirían para otros y, ii) autocentrados, los beneficios que quieren conseguir para sí mismos (Omoto et al., 2010).

Generalmente, la forma de entender la motivación del voluntariado se ha realizado desde un enfoque funcional, con la aplicación de la teoría funcional (Katz, 1960). El uso de la teoría funcional sirve para determinar las motivaciones de los voluntarios, los autores Clary et al. (1998) desarrollaron el Inventario Funcional de Voluntarios (VFI) que está compuesto de seis funciones motivacionales:

i) Carrera: hace referencia a los beneficios que se pueden conseguir a nivel profesional que se obtienen de la experiencia por la participación en la labor voluntaria.

ii) Comprensión: ligado a la oportunidad de vivir nuevas situaciones de aprendizaje, destrezas y habilidades

iii) Mejora: resultante de la relación entre el ego y el afecto, implicando un proceso de motivación cuyo foco central es el crecimiento y el Desarrollo personal

iv) Protección: ligada a los procesos que conllevan el funcionamiento y la protección del ego de las características del yo, o para afrontar los problemas.

v) Social: referente a las relaciones con los demás, buscar amistades nuevas o involucrarse en una actividad que es positiva para otras personas.

vi) Valores: expresión de valores relacionados con el altruismo y la preocupación por los demás

A pesar de que esta escala evalúa las motivaciones generales del voluntariado se ha utilizado mucho en el contexto deportivo (Alexander et al., 2015; Güntert et al., 2015; Johnson et al., 2016, 2017; Kim et al., 2019; Pierce et al., 2014). Este instrumento, el VFI, era una escala de 30 ítems que evaluaba el grado en que la organización o el trabajo actual de un voluntario satisfacía cada uno de los seis motivos. Es la medida más utilizada en la investigación sobre el voluntariado en múltiples contextos (Chacón et al., 2017). Posteriormente, Kim et al. (2010) realizaron modificaciones en la escala VFI desarrollando el Inventario Modificado de Funciones Voluntarias para el Deporte (MVFIS), una versión más pequeña del VFI y con aplicación al contexto deportivo.

Se han desarrollado muchas escalas para evaluar el perfil motivacional de los voluntarios a lo largo de los años. Cnaan y Golberg (1991) crearon un cuestionario llamado 'Motivación del Voluntariado'(MTV) formado por 28 ítems. En este cuestionario los autores consideran la motivación como un factor unidimensional, sosteniendo las motivaciones de los voluntarios en altruista o egoísta. Además, estos dos autores exponen que el individuo busca no solo la actividad voluntaria, sino que también buscan obtener alguna recompensa o satisfacción. No obstante, Kim et al. (2010) considera insuficiente definir la motivación de los voluntarios simplemente con el binomio altruismo-egoísmo.

Basándose en la propuesta realizada por Cnaan y Golberg (1991), Farrell et al. (1998) diseñaron la 'Escala de Motivación de Voluntarios en Eventos Deportivos (SEVMS) y evaluaron a los voluntarios que participaron en un campeonato de curling femenino en Canadá. Farrell et al. (1998) identificaron en los voluntariados de eventos deportivos cuatro factores motivacionales: el compromiso, el propósito, la solidaridad y las tradiciones externas. El factor motivacional Propósito es el que mayor influencia tiene sobre el voluntariado en eventos deportivos, seguido de la Solidaridad (Farrell et al., 1998; Johnston et al., 1999; Twynam et al., 2003). Esta escala fue adaptada por Lockstone-Binney et al. (2015) y estaba formada por 22 ítems que estaban divididos en cuatro factores: compromiso o tradiciones externas, propósito, solidaridad y tiempo libre. Dickson et al. (2017, 2020 y 2013) adoptó una escala propia basada en este cuestionario. Asimismo, Kim et al. (2018b) observó que este instrumento era el más utilizado seguido de la escala de motivación de los voluntarios para los eventos deportivos internacionales (VMS-ISE).

Posteriormente, Strigas (2003) diseñó un cuestionario compuesto por 30 ítems que evalúa la motivación de los voluntarios participantes en eventos deportivos. Más tarde, Strigas y Jackson Jr (2003) evaluaron a los voluntarios de un Maratón de Florida y modificaron la escala creada, diseñando un instrumento con 40 ítems dividido en cinco factores: egoísmo, externo, material, ocio y propósito.

Por otro lado, Bang y Chelladurai (2003) diseñaron una escala denominada “Escala de motivación de los voluntarios para los eventos deportivos internacionales” (VMS-ISE, por sus siglas en inglés). En esta escala se clasifican seis factores de motivación: expresión de valores, contactos interpersonales, orientación profesional, patriotismo, crecimiento personal y recompensas extrínsecas. El objetivo era ahondar en el impacto que tienen los eventos internacionales sobre la participación del voluntariado en la Copa Mundial de la FIFA en Corea y Japón en 2002. Posteriormente, revisaron la escala en una maratón modificando el motivo patriotismo por participación en la comunidad para eventos de pequeña escala, e introdujeron un motivo más vinculado directamente con el deporte, “amor al deporte” (Bang et al., 2009a, 2009b). La escala VMS-ISE fue utilizada por Bavaresco et al. (2022) en su estudio para evaluar el constructo motivación del voluntariado deportivo, mostrando así que los voluntarios estaban motivados por los factores amor por el deporte e implicación en la comunidad. De la misma forma, Poláčková et al. (2021) mostraba en su estudio que el factor de motivación más fuerte para los hombres es el amor por el deporte y crear nuevos contactos y, para las mujeres, la participación en el evento. Esta escala es la más utilizada en la literatura científica tal y como demuestra Angosto et al. (2021) en una revisión sistemática.

Los autores Kenyatta y Zani (2014) muestran como las motivaciones influyentes en las personas voluntarias pueden cambiar con el tiempo, independientemente de la organización, debido a la satisfacción y la socialización en la participación de los voluntarios. Además, numerosos estudios han intentado relacionar la motivación con otros factores como el compromiso o la satisfacción; encontrando que la motivación influye significativamente en el compromiso, la satisfacción o las intenciones futuras (Bang et al., 2009; Bang & Ross, 2009; Cuskelly & Boag, 2001; Dickson et al., 2020; Hallmann et al., 2018; Han et al., 2013; Koutrou, 2018; Vetitnev et al., 2018; Wu et al., 2016).

Según Kramer et al. (2021), la teoría de la autodeterminación explora las motivaciones y las experiencias comunicativas de los voluntarios de un evento. Este autor muestra como el aumento de los sentimientos de autonomía, de competencia, de relación y propósito, junto con la reducción de los sentimientos de presión para participar, se asocian con una mayor motivación para ser voluntario durante el proceso de captación. Asimismo, los mayores niveles de motivación, junto con una comunicación positiva con los líderes y los compañeros, se traducen en mayores niveles de satisfacción y probabilidad de volver a ser voluntario.

1.6. Compromiso

El compromiso con la organización es un constructo con una gran relevancia para entender el comportamiento de los trabajadores en su empleo (Meyer & Herscovitch, 2001;

Mowday et al., 1982; Riketta, 2002). Según Mowday et al. (1979) el compromiso organizacional es “la fuerza relativa de la identificación y la participación de un individuo en una organización determinada” (p. 226).

Posteriormente, Mowday et al. (1982) definieron el compromiso organizacional como “una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, la voluntad de realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización y un fuerte deseo de mantener la pertenencia a la misma” (p. 27). Según Bang et al. (2009b), en el contexto de eventos deportivos, el compromiso se puede definir como “el apego psicológico de los individuos a un evento” (p.71). Además, Mowday et al. (1982) crearon también un cuestionario (OCQ, cuestionario de compromiso organizacional) formado por 15 ítems, a través del cual predecían aspectos como la permanencia o el rendimiento. Mediante este cuestionario definieron el compromiso como un factor unidimensional.

Sin embargo, otros autores consideran que el compromiso se tiene que analizar como un factor multidimensional (Engelberg et al., 2012; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Herscovitch, 2001). En este sentido, Meyer y Allen (1991) diseñaron un modelo que aborda tres factores:

- i) Compromiso afectivo: hace referencia al apego emocional de una persona hacia una organización. Un compromiso afectivo alto indica una alta tendencia a continuar la vinculación con la organización.
- ii) Compromiso de continuidad: abarca los beneficios económicos o instrumentales que pueden estar en peligro, como, la condición social, las redes de contacto, el salario o la antigüedad, en caso de que la persona abandone la organización.
- iii) Compromiso normativo: vinculado a la lealtad y al sentido de obligación a permanecer en la organización que, a su vez, repercute en un sentimiento de querer continuar perteneciendo a la organización.

Según Clary et al. (1998) las personas que consideran que sus necesidades y objetivos se satisfacen a través del voluntariado están más predispuestos a comprometerse con el servicio que los que carecen de esa creencia.

Bang et al. (2009) considera importante adaptar la función de cada voluntario a sus valores fundamentales puede asegurar el compromiso por el voluntariado. Otros estudios exponen que hay diversos factores como el sentimiento de utilidad e imprescindible que contribuyen en el apego y el compromiso del voluntariado hacia la organización (Gillespie et

al., 2011; Tidwell, 2005; Vantilborgh et al., 2012, 2014). Sin embargo, hay que tomar en consideración que el compromiso tarda tiempo en desarrollarse.

Park y Kim (2013) defendieron un modelo jerárquico compuesto por cinco etapas por las que pasa un individuo para medir el compromiso en las organizaciones de voluntariado. Estas etapas evalúan los aspectos siguientes:

- i) Compromiso primitivo: es la primera etapa del compromiso voluntario. Esta etapa es aquella en la que la bondad se determina en términos de consecuencias físicas (Kohlberg, 1969). Está relacionado con la conciencia del posible castigo o la restricción derivada de la inconsistencia en las acciones.
- ii) Compromiso de continuidad: segunda etapa del modelo de compromiso voluntario. Corresponde a la orientación egoísta y de intercambio del modelo de Kohlberg (1969). Los individuos toman decisiones basadas en sus intereses porque les preocupan las recompensas y los intercambios externos.
- iii) Compromiso externo: es la tercera etapa. Es el reconocimiento de las expectativas sociales y/o presiones sobre la línea de actuación consistente de una persona por parte de otros socialmente relevantes o significativas. Es la orientación a la aprobación y a complacer a los demás
- iv) Compromiso normativo: cuarta etapa. Orientación a cumplir con el deber y el respeto por las expectativas ganadas de los demás. Este compromiso es derivado del sentido de obligación de los empleados para una organización y está asociado con una responsabilidad interiorizada.
- v) Compromiso afectivo: última etapa del esquema de Kohlberg (1969). Un alto compromiso afectivo indica una alta tendencia a mantener su vinculación con la organización (Meyer y Allen, 1991). Según Meyer et al. (2002) el compromiso afectivo se considera el compromiso organizacional más crucial.

Tal y como muestra la evidencia científica en el contexto de compromiso organizacional y voluntariado, el hecho de que un voluntario contribuya con su esfuerzo para conseguir los objetivos de la organización puede provocar que se sienta comprometido con la cause e incluso sentir apego hacia la organización (Tidwell, 2005; Vantilborgh et al., 2012, 2014). Según Bang et al. (2009b) es muy importante el papel de la organización en el voluntariado, puesto que, si el voluntario se encuentra responsable y necesitado de su participación, mejora en la realización de sus tareas.

En el ámbito de los eventos deportivos, la expresión de valores es el factor motivación que más influencia tiene para alcanzar el compromiso para favorecer una continuidad (Bang et al., 2009; Khoo & Engelhorn, 2011). Aunque Bang et al. (2009a) también mostraron la gran relevancia de las relaciones personales, el autocrecimiento y la pasión por el deporte para conseguirlo.

Otros aspectos como el tipo de voluntariado y el clima del ambiente tienen una gran importancia para conseguir que los voluntarios se fidelicen y así conseguir el éxito en la organización y la satisfacción (Van Vianen et al., 2008). Lin (2018) considera que un factor decisivo para el compromiso es el entorno con el que se conecta el individuo. Otra forma de mejorar la adherencia de los voluntariados es a través de la inclusión organizativa, la buena comunicación y la adecuación de la tarea al voluntario (Kim et al., 2007; Waters & Bortree 2012).

1.7. Esfuerzo de trabajo

Parsons (1968) define el esfuerzo como el medio por el cual la motivación se traduce en trabajo realizado, lo que implica que puede verse como un mediador entre el estado psicológico no observable de la motivación y los resultados del trabajo. Por tanto, la motivación y el esfuerzo son conceptualmente distintos. El esfuerzo es un comportamiento medible que se ve afectado por la motivación (Bandura & Cervone, 1986; Deci & Ryan, 1985; Locke et al., 1981), Según De Cooman et al. (2009) el esfuerzo de trabajo se encuentra situado entre la motivación real y el rendimiento.

En la literatura existente, el esfuerzo aparece en varios marcos teóricos (como, por ejemplo, las teorías de la motivación, el modelo de esfuerzo-recompensa (ERI), la teoría de la atribución, la teoría de la equidad, la teoría del establecimiento de metas y la teoría de las expectativas), pero ninguna de estas teorías conceptualiza el concepto de esfuerzo en sí (De Cooman et al., 2009).

Varios estudios han operacionalizado el esfuerzo laboral como la cantidad de recursos que se invierten en el trabajo (Yeo & Neal, 2004). Según Locke et al. (1981) es útil distinguir tres subdimensiones del esfuerzo laboral: dirección, amplitud y duración de la acción. Kanfer (1990) continuó con esta idea sobre las tres dimensiones como componentes críticos de los resultados motivacionales: lo que hace una persona (dirección), qué tan duro trabaja una persona (intensidad) y cuánto tiempo trabaja una persona (persistencia).

Además, Kanfer (1990) también empleó esta diferenciación entre dirección (el comportamiento que una persona elige tener en una organización), intensidad (cuán duro trabaja una persona para tener el comportamiento elegido) y persistencia (cuánto una persona trata de realizar con éxito el comportamiento elegido).

En la actualidad se pueden observar diferentes herramientas para evaluar el esfuerzo de trabajo. Por ejemplo, De Cooman et al. (2009) desarrollaron y validaron la Escala de Esfuerzo Laboral (WESC) demostrando que el esfuerzo laboral se correlaciona positivamente con el desempeño. Por otro lado, se encuentran las escalas de autoevaluación, con estas escalas se puede preguntar a los empleados sobre el esfuerzo laboral específico de su tarea (Harrison & Shaffer, 2005), el esfuerzo previsto o el esfuerzo que están dispuestos a realizar (Brockner et al., 1992).

Varios estudios empíricos han demostrado una relación positiva entre el esfuerzo y los comportamientos y actitudes relacionados con el trabajo, como el rendimiento (Brown & Leigh 1996; Brown & Peterson 1994; Cook et al., 2000; Karatepe et al., 2006; Mengüç, 1996) y satisfacción laboral (Brown & Peterson 1994; Mengüç, 1996; Yoon et al., 2001). Brown y Peterson (1994) relacionan el esfuerzo con la satisfacción laboral puesto que, señalaron que el esfuerzo en el trabajo en sí satisface las necesidades intrínsecas de las personas de ser competentes, eficaces y auto determinantes y, por tanto, contribuye a la satisfacción laboral independientemente de los resultados del desempeño.

1.8. Satisfacción

La satisfacción es una variable muy investigada en diferentes disciplinas. En concreto desde la década de 1950 ha sido estudiada en el ámbito del trabajo remunerado (Kemp, 2002). Varios autores afirman que esta variable se vincula con la motivación y con la retención (Bang & Ross, 2009; Pauline & Pauline, 2009; Pierce et al., 2014). Según Finkelstein (2007), la satisfacción de un voluntario depende de si su experiencia cumple con sus objetivos en un conjunto de experiencias voluntarias.

Kim et al. (2019c) exponen que la satisfacción del voluntariado se puede medir desde diferentes perspectivas, como pueden ser la satisfacción laboral o la satisfacción del ocio. Además, estos autores, indican que la satisfacción laboral es la perspectiva más apropiada en la gestión deportiva e investigación en el voluntariado deportivo para comprender cómo un voluntario puede lograr estar satisfecho con sus tareas. Según Locke (1976) la satisfacción laboral es un "estado emocional placentero que resulta de la percepción del propio trabajo

como algo que satisface o permite el cumplimiento de los valores laborales importantes de uno, siempre que dichos valores sean compatibles con las necesidades de uno" (p. 1304).

La satisfacción laboral en el voluntariado está estrechamente unida a diversos factores asociados a las expectativas, experiencias reales y a las propias motivaciones (Farrell et al., 1998; Hoye & Cuskelly, 2009). En este sentido, Silverberg et al. (2001) realiza una clasificación de la satisfacción en dos tipos:

- Satisfacción afectiva: refleja la forma en la que el voluntario expresa emociones y sentimientos positivos de su experiencia.
- Satisfacción cognitiva: los individuos valoran y tienen una satisfacción plena con las facetas de su labor. Como, por ejemplo: las recompensas que obtiene, la comunicación con el resto de los compañeros, el entorno de trabajo, el apoyo, el horario y la supervisión.

En referencia a la medición de la satisfacción de los voluntarios, en la literatura científica existen diversos estudios que han usado diferentes escalas (Farrell et al., 1998; Galindo-Kuhn & Guzley, 2002; Vecina et al., 2009). Farrell et al. (1998) midieron a partir de tres dimensiones la satisfacción de los voluntarios: i) satisfacción con la organización del evento, ii) satisfacción con las instalaciones del evento y iii) satisfacción con la experiencia de los voluntarios. Por otro lado, Boezeman y Ellemers (2009) midieron la satisfacción laboral de los voluntarios a través de tres necesidades psicológicas básicas: i) la satisfacción de la necesidad es competencia, ii) de las necesidades de autonomía y iii) de las necesidades de relación. Por su parte, Vecina et al. (2009) evaluaron la satisfacción de voluntariado social en función de tres factores:

- i) La satisfacción con respecto a la gestión de la organización: está relacionada con la evaluación de diferentes aspectos ligados a la gestión del voluntariado por parte de la organización.
- ii) La satisfacción de las motivaciones específicas: mide el grado a través del cual los voluntarios valoran las tareas llevadas a cabo con base en el cumplimiento de los motivos Clary et al. (1998).
- iii) La satisfacción con las tareas voluntarias: se refiere al impacto que tienen en el individuo las tareas voluntarias llevadas a cabo y el grado de obtención de feedback sobre la ejecución de sus tareas.

El momento en el que se evalúa la satisfacción es muy importante, puesto que, si la evaluación se realiza justo después del evento, la probabilidad de que el voluntario responda sin tener en cuenta su experiencia previa al evento es muy alta (Kim et al., 2019c). Galindo-Kuhn y Guzley (2002) indicaron en su estudio que tanto el perfil de un trabajador remunerado como el de un voluntario tienen características similares como la necesidad de trabajar junto a responsables, otros compañeros y/o clientes. Asimismo, también comparten diversas expectativas sobre lo que puede ofrecer el trabajo.

Los trabajadores y los voluntarios tienen que dedicar tiempo para llevar a cabo su trabajo correctamente y ser reconocidos, invertir en conocimientos, destrezas y habilidades (Gidron, 1983). Según Chelladurai (2006) la satisfacción laboral es la actitud que se posee sobre el propio trabajo, y que se ve afectada por diferentes factores que cambian según la persona. Por ejemplo, dos personas con el mismo cargo que lleven a cabo un desempeño en el mismo entorno laboral pueden tener niveles de satisfacción diferentes.

Según Gidron (1983) existen 12 factores que influyen en la satisfacción de las personas voluntarias: i) aceptación social captada del trabajo voluntario; ii) el cliente; iii) los factores influyentes en el estrés; iv) la idoneidad de las tareas; v) la familia; vi) el reconocimiento; vii) los factores profesionales; viii) la consecución de tareas; ix) el superviso expresivo; x) el propio trabajo; xi) el supervisor instrumental; y xii) otros voluntarios. De todos estos factores, hay tres de ellos que tienen una mayor influencia sobre la satisfacción laboral de los voluntarios. Estos factores son el propio trabajo, la consecución de las tareas y la ausencia de factores que influyen en el estrés. Otros factores como la familia, el reconocimiento y la aceptación social percibida son exclusivos de los voluntarios.

Finkelstein (2008) investigó las relaciones existentes entre la motivación del voluntariado, con su satisfacción con la experiencia en el mismo y la dedicación. Sus resultados mostraron que cuanto mayor es la motivación de los voluntarios a partir de la experiencia previa, mayor será la satisfacción obtenida. Es decir, la satisfacción con los motivos tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción de los voluntarios. De igual manera, Davis et al. (2003) obtuvieron en sus resultados que la satisfacción de los voluntarios procede de la satisfacción de motivaciones específicas principalmente.

Por otro lado, Kodama et al. (2013) evaluaron tanto la satisfacción de los voluntarios que habían recibido formación previa como aquellos que no. Así, determinaron que la formación previa ayuda a conseguir el éxito del evento y a la obtención de altos niveles de satisfacción del voluntariado. Estos autores también exponen que la capacitación específica para cada puesto de trabajo facilita la preparación de roles y ayuda a crear conexiones

sociales. Según Costa et al. (2006), durante la capacitación, el intercambio de experiencias y pensamientos sirve de ayuda para crear un sentido de comunidad que afecta a la intención de permanencia como voluntario, al nivel de compromiso y a la cantidad de tiempo empleado al voluntariado.

La satisfacción del voluntariado tiene una estrecha relación con el compromiso con la organización del evento deportivo, así es, que, la satisfacción puede ser un predictor del compromiso (Mykletun y Himanen, 2016). Hallmann et al. (2020) exponen que, mediante la experiencia del voluntariado, hay que tener en consideración la forma en la que la satisfacción puede afectar a que continúe la actividad en el futuro y cómo se transfiere a otros contextos. Es por esto, por lo que, durante el evento, hay que crear una atmósfera para que los voluntarios vuelvan a participar llevando a cabo su labor en eventos futuros (Kim et al., 2018).

Asimismo, Downward y Ralston (2006) evaluaron diferentes variables de los voluntarios de los XVII Juegos del Commonwealth de Manchester y mostraron en sus resultados que las experiencias de aquellos voluntarios satisfechos en las organizaciones pueden aumentar su participación futura como voluntarios. De igual manera, Pauline (2011) mostró que la disposición a quedarse en un evento profesional de golf puede ser aumentada por el nivel de satisfacción de los voluntarios. Esto también se apoya en numerosos estudios, los cuales han encontrado una relación positiva entre la satisfacción de los voluntarios y la intención de permanencia (Andrew et al., 2011; Boezeman & Ellemers, 2009; Doherty, 2009; Downward & Ralston, 2006; Galindo-Kuhn & Guzley, 2002; Koutrou, 2018; Pauline, 2011; Sand et al., 2016; Wu et al., 2016).

1.9. Trabajo en equipo

Se puede definir “equipo” como aquella agrupación formada por dos o más personas que tienen funciones específicas, realizan tareas interdependientes, son adaptables y comparten un objetivo común. Además, los miembros de los equipos deben poseer conocimientos, habilidades y actitudes (CHA) específicos, como la capacidad de intercambiar información, que permitan a los miembros individuales del equipo coordinarse. La suma de aspectos comprenden el trabajo en equipo.

Las competencias específicas del equipo son medibles y escalables y pueden usarse para predecir el desempeño efectivo del equipo en el cuidado de la salud (Baker et al., 2005). Las CHA genéricas se pueden agrupar en ocho competencias amplias de trabajo en equipo: i) liderazgo de equipo, ii) supervisión mutua del rendimiento, iii) comportamiento de copia de

seguridad, iv) adaptabilidad, v) equipo/Orientación colectiva, vi) modelos mentales compartidos, vii) confianza mutua y, viii) comunicación de circuito cerrado.

El trabajo en equipo se define por un conjunto de CHA interrelacionados que facilitan el desempeño coordinado y adaptable y apoyan a los compañeros de equipo, los objetivos y la misión. (Salas et al., 1992; Cannon-Bowers et al., 1995; Salas et al., 1995; Baker et al., 2005). El trabajo en equipo es distinto del trabajo por tareas (por ejemplo, habilidades operativas), pero ambos son necesarios para que los equipos sean efectivos en entornos complejos (Morgan et al., 1986).

La investigación sugiere que las personas deben poseer ciertas CHA generalizadas para funcionar de manera efectiva en diferentes equipos que realizan una variedad de tareas (Cannon-Bowers et al., 1995; Ostergaard et al., 2008). Algunas competencias como la comunicación y la orientación colectiva (como, por ejemplo, el deseo de trabajar en equipo) son genéricas en lugar de un equipo específico, y las personas aportan estos CHA a cada uno de los equipos a los que pertenecen (Baker et al., 2005).

Dada la naturaleza interdisciplinaria del trabajo y la necesidad de cooperación entre los trabajadores que lo realizan, el trabajo en equipo es fundamental para garantizar la seguridad del paciente y la recuperación y mitigación de errores: i) anticiparse a las necesidades de los demás, ii) adaptarse a las acciones de los demás y al entorno cambiante y, iii) tener una comprensión compartida de cómo debe ocurrir un procedimiento (Baker et al., 2005).

Los equipos cometen menos errores que los individuos, especialmente cuando cada equipo conoce sus responsabilidades, así como las de los demás miembros del equipo (Volpe et al., 1996; Smith-Jentsch et al., 1996; Sims et al., 2004). Sin embargo, la simple instalación de una estructura de equipo no garantiza automáticamente que funcionará de manera eficaz.

El trabajo en equipo no es una consecuencia automática de la ubicación conjunta de las personas, depende de la voluntad de cooperar para lograr un objetivo compartido. Asimismo, este constructo no requiere que los miembros del equipo trabajen juntos de manera permanente. Sino que se sustenta en un compromiso con un conjunto compartido de CHA del equipo en lugar de asignaciones permanentes que se transfieren de un día a otro (Morey et al., 2002). El trabajo en equipo no es un fin en sí mismo, se presume que está en el camino causal para evitar errores y, por lo tanto, mejorar los resultados de los pacientes. Así, es importante medir las intervenciones relacionadas con el trabajo en equipo de manera que no sean demasiado onerosas para el personal ni costosas de administrar (Jaén et al., 2010).

Actualmente dentro de la literatura científica existen pocos instrumentos que puedan medir el trabajo en equipo de manera confiable y económica. Muchos instrumentos actuales se basan en observadores capacitados que se enfocan en varios aspectos diferentes del entorno clínico, incluido el trabajo en equipo (Baker et al., 2005; Frankel et al., 2007). Uno de esos instrumentos es el Practice Environment Checklist (PEC), una herramienta de evaluación de 75 ítems que completan facilitadores externos para ayudarlos a centrarse en características organizacionales específicas en sus prácticas y que completaron en función de sus impresiones de la práctica (Lurie et al., 2011).

1.10. Intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia

El propósito de las organizaciones del Tercer Sector es lograr que una mayor cantidad de personas lleven a cabo actividades de voluntariado a lo largo del tiempo y de forma sostenible. Esto es especialmente relevante en el contexto del deporte, y más concretamente en los eventos deportivos.

Para lograr este propósito, es importante que tanto las organizaciones como los responsables de voluntariado tengan en cuenta todos los factores que puedan afectar a la intención de recomendar o de continuar en el voluntariado dentro de la organización o el evento. De este modo, Ajzen y Fishbein (1980) definieron la intención como “una medida de la probabilidad de que una persona realice un determinado comportamiento (que) puede denominarse intención conductual” (p.5).

Según Elstad (2002), la intención de permanecer en una organización se puede definir como la creencia que tiene el voluntario para continuar en el futuro. Lin (2018) expone que la intención de permanencia es el resultado deseado que buscan los organizadores de eventos. Estos organizadores ayudan a incrementar la eficiencia y eficacia, disminuir el tiempo y el costo, puesto que tienen los conocimientos y las aptitudes necesarias para trabajar en el evento.

La recomendación, el ‘boca a boca’ o “Worth of Mouth” (WOM) se define según Harrison-Walker (2001) como “una comunicación informal de persona a persona entre un comunicador no comercial percibido y un receptor en relación con una marca, un producto, una organización o un servicio” (p. 63). Este concepto ha sido ampliamente investigado en diversos contextos como un aspecto de la lealtad. El eje del WOM se basa en la comunicación del voluntario sobre su experiencia en la organización: si la experiencia es positiva la

participación se recomendará a otros, en cambio, si la experiencia es negativa indicará a otras personas que no lleven a cabo ninguna actividad con la organización.

Es importante conocer las intenciones de comportamiento del voluntariado por dos razones: i) retener a los voluntarios con mayor experiencia para futuros eventos y ii) atraer y captar nuevos voluntarios (Love et al., 2011). Según Bortree & Waters (2014) se puede retener a los voluntarios de una forma correcta a través de una buena comunicación. Además, fomentar la estructura de las tareas y la cooperación entre grupos es no solo importante para retener a los voluntarios, sino para crear equipos y una unidad colectiva (Doherty & Carron, 2003; Gillespie et al., 2011).

Neufeind et al. (2013) remarcan la importancia de prestar atención a las tareas que se le consigan a cada voluntario, ya que la no utilización correcta de los voluntarios genera insatisfacción y falta de retención (Wysong & Maellaro, 2013). Con el objetivo de disminuir los problemas de retención de los voluntarios hay que planear, captar y recibir apoyo de los coordinadores de los voluntarios (Chelladurai, 2006; Cuskelly et al., 2006). Daitch et al. (2005) aportaron tres ideas para retener a los voluntarios: i) dirigirse a personas de todas las edades para que participen en voluntariados, sean de deporte o no, ii) diseñar redes de voluntariado tanto para personas con experiencia como para personas nuevas y, iii) facilitar una buena comunicación unida a un reconocimiento de la labor voluntaria.

En los últimos años se publican cada vez más estudios que analizan la influencia del compromiso y la satisfacción sobre las intenciones futuras de comportamiento en eventos deportivos. Kim et al. (2019b) mostraron que la satisfacción general de los voluntarios de eventos deportivos influía en las intenciones del voluntariado. Hallmann y Harms (2012) encontraron en la motivación del voluntariado un efecto positivo sobre la intención de permanencia futura como voluntario en un evento deportivo de balonmano y en uno ecuestre. Según Johnson et al. (2017) tanto la motivación laboral y social como la satisfacción, predicen significativamente la retención de voluntarios.

Mykletun y Himanen (2016) comprobaron que aquellas personas voluntarias que tienen un nivel educativo mayor, compromiso y motivación unida a la conexión personal con el deporte tienen una influencia positiva a la hora de la permanencia como voluntario. No obstante, la existencia de un compromiso previo con el voluntariado forma una barrera si continúa siendo voluntario tras el evento. Esto se puede producir por la falta de tiempo de los voluntarios, reduciendo así la probabilidad de que traspase su esfuerzo a otros contextos.

En los JJ.OO. de Londres 2012, un 44% de los voluntarios indicó que aumentaría su participación en el voluntariado durante los siguientes 12 meses antes del evento tras realizar

el voluntariado. Sin embargo, antes del voluntariado, el porcentaje de voluntarios que indicó que aumentaría su participación fue de un 46% (Bang et al., 2019). Dickson et al. (2017) mostraron en su estudio que entorno al 50% de los voluntarios indicaron que permanecerían siendo al mismo nivel, mientras que un 40% las incrementarían en el futuro.

Según Lin (2018) también se ha llevado a cabo un estudio de la relación entre el compromiso con la organización y la satisfacción y la retención del voluntariado. La intención de permanencia y la retención se puede predecir a través del nivel de cohesión de las tareas y su compromiso con la organización. Los autores Bortree & Waters (2014) exponen que una forma de mejorar la retención del voluntariado es con una buena comunicación, una adecuada inclusión organizativa, una buena asociación, asignación y una buena conducta administrativa con el voluntario (Kim et al., 2007). Por otro lado, los autores Cuskelly y Boag (2001) mostraron que los voluntarios que tenían un compromiso alto también presentaban niveles altos de satisfacción. Esto se podía producir porque la oportunidad de conocer a personas nuevas es atractiva para el voluntariado (Doherty & Carron, 2003). Asimismo, ofrecer al voluntariado la oportunidad de vivir y compartir sus experiencias y conocimientos puede provocar un sentido de comunidad y compromiso mejor, produciendo una satisfacción del voluntariado (Costa et al., 2006).

OBJETIVOS

El objetivo principal de este Trabajo Fin de Máster es analizar y evaluar el perfil sociodemográfico, la motivación, el compromiso, el esfuerzo de trabajo, la satisfacción, el trabajo en equipo y las intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia de los voluntarios participantes en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games.

Los objetivos secundarios son:

- a) Analizar la relación existente entre las variables de motivación, compromiso con la organización, esfuerzo de trabajo, satisfacción, trabajo en equipo e intención de permanencia hacia el voluntariado participante en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games.
- b) Estudiar el grado de motivación, compromiso, esfuerzo de trabajo, satisfacción, trabajo en equipo e intenciones futuras del voluntariado participante en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games según la perspectiva de género.
- c) Estudiar el grado de motivación, compromiso, esfuerzo de trabajo, satisfacción, trabajo en equipo e intenciones futuras del voluntariado participante en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games según la edad.
- d) Predecir las variables influyentes en las intenciones futuras del voluntariado según las variables motivación, esfuerzo de trabajo, satisfacción, compromiso y trabajo en equipo.

METODOLOGÍA

2.1. Muestra

La muestra analizada en este trabajo estuvo formada por 115 participantes universitarios y no universitarios. Un total de 83 participantes eran mujeres (72,2%) y 32 eran hombres (27,8%), con una edad media de $21,26 \pm 5,8$ años. La Tabla 1 muestra los datos sociodemográficos. De los 115 participantes, 2 eran menores de edad (1,6%), 116 personas tenían entre 18 y 29 años (91,3%) y 9 personas tenían entre 35 y 51 años (7,1%). En cuanto al nivel de estudios finalizado, observamos que 72 participantes habían finalizado Bachillerato (62,6%), 5 tenían terminado un ciclo de formación profesional (4,3%), 34 personas habían finalizado estudios universitarios (29,6%), 2 personas habían finalizado estudios posgrado (1,7%) y tan solo 2 participantes habían terminado únicamente la Educación Secundaria Obligatoria (1,7%).

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra

Categoría	M (DT)
Edad	21,26(5,8)
	N(%)
Género	
Hombre	35(30,4)
Mujer	80(69,6)
Nacionalidad	
Española	106(92,2)
Otra	9(7,8)
Nivel de estudios terminados	
Secundaria	2(1,7)
Bachillerato	72(62,6)
Formación Profesional	5(4,3)
Estudios Universitarios	34(29,6)
Estudios Posgrado	2(1,7)

Nota: M = Media; DT = Desviación típica

2.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para analizar la muestra, en función de las variables, fueron los siguientes:

1. *Motivación.* Se utilizó la Sport Volunteering Motivation Scale for International Sport Events (VMS-ISE). Este instrumento, propuesto por Bang y Chelladurai (2009) y

modificado por Bang et al. (2009), está formado por 30 ítems divididos en siete factores:

- I) Orientación profesional y de carrera: adquisición de experiencia y contactos profesionales.
- II) Participación de la comunidad: prestación de ayuda al evento como parte de la comunidad local.
- III) Expresión de valores: sentimiento de preocupación por la sociedad, por el evento y por los demás.
- IV) Recompensas extrínsecas: consecución de recompensas materiales como ropa y comida
- V) Contactos interpersonales: crear relaciones sociales con otras personas.
- VI) Amor por el deporte: apasionado de los eventos deportivos y del deporte en sí.
- VII) Crecimiento personal: desarrollo personal, sentimiento de importancia y de ser necesitado.

Las respuestas a estos ítems son evaluadas por una escala Likert de siete puntos (1 “Totalmente en desacuerdo” - 7 “Totalmente de acuerdo”).

2. *Compromiso*. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional, el cual fue desarrollado por Mowday et al. (1979) y está formado por nueve ítems en un único factor. Este instrumento mide varios aspectos: i) deseo por continuar en la organización, ii) mantener niveles de esfuerzo altos y iii) aceptar los objetivos y los valores de la organización. La escala de respuesta es una escala tipo Likert de siete puntos (1: totalmente en desacuerdo; 7: totalmente de acuerdo).
3. *Esfuerzo de trabajo*. Se evaluó a través de la escala de esfuerzo de trabajo desarrollada por De Cooman et al. (2009). Esta escala está compuesta por 10 ítems estructurados en tres dimensiones: persistencia (ítems 1-3), dirección (ítems 4-6) e intensidad (ítems 7-10). El coeficiente de Cronbach de este instrumento es de .90, por lo que tiene una alta consistencia interna. La escala de respuesta es una escala tipo Likert de siete puntos (1: totalmente en desacuerdo; 7: totalmente de acuerdo).
4. *Satisfacción*. Se midió a través del instrumento satisfacción con el voluntariado. Este instrumento obtenido por Oh (2019) está compuesto por cuatro ítems que evalúan la satisfacción del voluntario con la experiencia que ha tenido durante su trabajo voluntario. La escala de respuesta es una escala tipo Likert de siete puntos (1: totalmente en desacuerdo; 7: totalmente de acuerdo).
5. *Trabajo en equipo*. Se empleó la forma abreviada del instrumento Lista de Verificación

del Entorno de Práctica desarrollada por Lurie et al. (2011). Esta escala está formada por cinco ítems que evalúan el trabajo en equipo y tiene una fiabilidad buena ($\alpha = .82$). La escala de respuesta es una escala tipo Likert de siete puntos (1: totalmente en desacuerdo; 7: totalmente de acuerdo).

6. *Intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia.* Se utilizó el instrumento intenciones futuras desarrollado por Wu et al. (2019), Este instrumento está formado por tres ítems sobre la intención de repetir la experiencia y dos ítems sobre la intención de recomendar el evento a otras personas. Por otro lado, para evaluar la intención de permanencia se empleó el cuestionario intenciones futuras de permanencia, compuesto por tres ítems sobre la intención de continuar como voluntario en los siguientes 6, 12 y 24 meses (Downward y Ralston, 2006). Ambos instrumentos fueron evaluados por una escala Likert de 7 puntos (1 “Totalmente en desacuerdo” - 7 “Totalmente de acuerdo”).

2.3. Procedimiento

Se realizó una revisión previa de la literatura para realizar una actualización en base a la tesis de Angosto (2021). Los participantes de este estudio fueron voluntarios en el evento deportivo Sport4Cancer. Todos los participantes voluntarios se registraron a través de la Oficina de Diversidad y Voluntariado de la Universidad de Murcia. El cuestionario se envió a todos los voluntarios al finalizar el evento y tuvo un plazo de dos semanas después de la fecha de la finalización del evento. La encuesta se realizó a través de la herramienta “Encuestas” de la página web de la Universidad de Murcia. La encuesta fue anónima y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

2.3. Análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS v.28.0. Para el análisis de datos se emplearon varias técnicas: análisis descriptivo de las variables con el cálculo de la media y la desviación estándar para las variables cuantitativas, y el cálculo de la frecuencia y el porcentaje para las variables cualitativas. Posteriormente, se realizó la prueba Kolmogórov-Smirnov para analizar la normalidad de la muestra. Se llevó a cabo la prueba de correlación de Pearson para ver la relación entre las variables analizada en el estudio. Se realizaron estadísticas comparativas mediante la prueba t de Student para observar la posible existencia de diferencias en función del género. Asimismo, se utilizó la prueba ANOVA para ver las diferencias en función de los grupos de edad (Field, 2013). Finalmente, se realizó una

regresión lineal múltiple teniendo en cuenta como variable dependiente las intenciones futuras de los voluntarios hacia repetir futuras experiencias o recomendarlas. Mientras que las variables independientes fueron la satisfacción, el compromiso y el trabajo en equipo. El nivel de significación se estableció en un valor de $p \leq 0,05$.

RESULTADOS

La Tabla 2 muestra información con referencia a la experiencia de voluntariado previo de los participantes. Del total de la muestra, solo el 10,2% pertenecía a una asociación de voluntariado, frente al 89% que no pertenecía a ninguna asociación o club de voluntariado. Según la frecuencia de realización de voluntariado, el 40,9% realizaba voluntariado varias veces al año, mientras que el 21,3% no lo realiza nunca o casi nunca. En cuanto al tiempo realizando voluntariado, se observó que el 52,8% lleva menos de un año y el 26% de los participantes entre uno y tres años. A pesar de que, del total de la muestra, 101 participantes no habían participado nunca en un voluntariado deportivo internacional (79,5%), el 56% si había participado en eventos deportivos de carácter local y el 26% en eventos deportivos de carácter nacional. Finalmente, cabe destacar que el 52% de la muestra había participado en voluntariados no deportivos.

Tabla 2. Información relacionada con la experiencia previa en voluntariado de la muestra

		N	%		
Pertenencia asociación de voluntariado	Asociación	10	8,7		
	Ambos	1	0,9		
	No	104	90,4		
Frecuencia voluntariado	Nunca/casi nunca	27	23,5		
	Una vez al año o menos	40	34,8		
	Varias veces al año	44	38,3		
	Al menos una vez al mes	4	3,5		
Tiempo realizando voluntariado	No realizo	12	10,4		
	Menos de un año	63	54,8		
	1-3 años	28	24,3		
	3-6 años	8	7%		
	6-10 años	2	1,7%		
	Más de 15 años	2	1,7%		
Participación en un voluntariado deportivo internacional	Sí	22	19,1		
	No	93	80,9		
Tipo de eventos deportivos en los que han participado como voluntario	Juegos Olímpicos	0	114	0	100
	Campeonatos Mundiales o europeos	3	112	2,6	97,4
	Eventos internacionales esporádicos	9	106	7,8	92,2
	Torneos internacionales	8	107	7	93
	Campeonatos de España	22	93	19,1	80,9

	Otros eventos nacionales	30	85	26,1	73,9
	Eventos de carácter local	63	52	54,8	45,2
Participación en un voluntario no deportivo	Sí			57	49,6
	No			58	50,4

En la Tabla 3 se muestran los hábitos deportivos del voluntariado. En cuanto a la pertenencia a una asociación o club deportivo, tan solo 15 participantes pertenecían a un club y tres tanto a una asociación como a un club. En referencia a la práctica de actividad física, la gran mayoría, el 74,8% si practicaba, frente al 21,3% que no. Asimismo, solo el 21,3% de los participantes poseían licencia federativa. La frecuencia, mayoritaria, de práctica a la semana fue de cuatro días (29,9%) y de tres días (21,3%) y, el tiempo de práctica semanal de los participantes esa sido, predominantemente, de entre 1 y 3 horas (31,5%) seguido de entre 3 y 6 horas (26%). Para terminar, en cuanto al tiempo que llevaban realizando actividad física o deporte los participantes de este estudio, el 27,6% con más de 15 años, mientras que el 12,6% lleva practicando actividad física solamente entre 1 y 3 años.

Tabla 3. Hábitos deportivos de la muestra.

		N	%
Pertenencia asociación/club deportivo	Club deportivo federado	13	11,3
	Ambos	3	2,6
	No	99	86,1
Practica actividad física	No	32	27,8
	Sí	83	72,2
Licencia deportiva	No	91	79,1
	Sí	24	20,9
Frecuencia práctica semanal	1 día	2	1,7
	2 días	11	9,6
	3 días	24	20,9
	4 días	33	28,7
	5 días	17	14,8
	6 días	7	6,1
	Ninguno	21	18,3
Tiempo de práctica semanal	No practico	22	19,1
	1-3 horas	33	38,7
	3-6 horas	30	26,1
	6-10 horas	22	19,1
	Más de 10 horas	8	7
Tiempo realizando actividad física o deporte	No realizo	20	17,4
	Menos de un año	6	5,2
	1-3 años	15	13
	3-6 años	10	8,7
	6-10 años	15	13
	11-15 años	17	14,8
	Más de 15 años	32	27,8

La Tabla 4 muestra los análisis descriptivos y las correlaciones de las variables analizadas en el estudio. Todas las variables se correlacionaron entre sí a excepción de la variable *trabajo en equipo* que no se relacionó con la variable *contactos interpersonales*, la variable *recompensas extrínsecas* que no se relacionaba ni con *amor por el deporte*, ni con *trabajo en equipo*, ni con *trabajo esfuerzo*, ni *satisfacción* y tampoco con *intenciones futuras*. Asimismo, la variable *satisfacción* tampoco se correlacionaba con *amor por el deporte*. La variable *participación en comunidad* con la variable *motivación general* fue la que mayor correlación presenta, con una correlación alta ($r = 0,880$), seguido de la variable *participación en comunidad* con *expresión de valores* ($r = 0,811$).

Tabla 4. Análisis descriptivo y de correlación de las variables del estudio.

	M(DT)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Motivación	5,9(0,9)	--												
2.Expresión de valores	6,4(0,8)	,793**	--											
3.Participación en comunidad	5,77(1,3)	,880**	,811**	--										
4.Contactos interpersonales	6,11(1,1)	,781**	,570**	,556**	--									
5.Orientación profesional	5,89(1,2)	,847**	,504**	,684**	,579**	--								
6.Crecimiento personal	6,03(1)	,843**	,815**	,775**	,637**	,631**	--							
7.Recompensas extrínsecas	4,67(1,7)	,587**	,251**	,373**	,354**	,571**	,407**	--						
8.Amor por el deporte	6,05(1,2)	,616**	,382**	,468**	,569**	,448**	,321**	,124	--					
9.Compromiso	6,07(0,8)	,738**	,782**	,731**	,494**	,518**	,795**	,309**	,376**	--				
10.Trabajo en equipo	6,39(0,8)	,341**	,474**	,366**	0,174	,227*	,368**	0,055	,197*	,485**	--			
11.Esfuerzo de trabajo	6,02(0,9)	,552**	,648**	,539**	,357**	,401**	,632**	0,112	,326**	,712**	,400**	--		
12.Satisfacción	6,33(0,9)	,489**	,586**	,378**	,469**	,359**	,602**	0,149	0,173	,697**	,379**	,613**	--	
13.Intenciones futuras	6,54(0,5)	,461**	,544**	,421**	,289**	,384**	,498**	0,072	,303**	,678**	,471**	,564**	,672**	--

Nota: M = Media; DT = Desviación típica; ** p < 0,01.

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la comparación de las variables según el género. Todas las variables presentaban valores muy similares entre hombres y mujeres. La variable con valor más alto tanto para los hombres ($6,37 \pm 0,6$) como para las mujeres ($6,63 \pm 0,5$) ha sido *esfuerzo de trabajo*. Las variables *expresión de valores*, *crecimiento personal* e *intenciones futuras* fueron las únicas variables significativas ($p \leq 0,05$). Todas las variables tuvieron valores más altos en las mujeres que en los hombres, a excepción de las dimensiones *contactos interpersonales*, *recompensas extrínsecas* y *amor por el deporte*, en las cuales, los valores son superiores en los hombres. En *participación de la comunidad* existió una alta tendencia a la significación, mientras que en el *trabajo en equipo* una ligera tendencia hacia la significación.

Tabla 5. Resultados de la comparación entre género.

	Género		p
	Varón M(DT)	Mujer M(DT)	
Motivación	5,77(0,9)	5,97(0,9)	0,275
Expresión de valores	6,14(0,9)	6,52(0,7)	0,038*
Participación comunidad	5,44(1,4)	5,92(1,3)	0,080
Contactos interpersonales	6,12(0,8)	6,11(1,3)	0,965
Orientación profesional	5,75(1)	5,95(1,4)	0,394
Crecimiento personal	5,72(1,1)	6,17(1)	0,050*
Recompensas extrínsecas	4,82(1,5)	4,62(1,8)	0,528
Amor por el deporte	6,13(1,1)	6,03(1,3)	0,653
Compromiso	5,91(0,9)	6,14(0,8)	0,207
Trabajo equipo	5,90(0,9)	6,08(1)	0,114
Esfuerzo de trabajo	6,37(0,6)	6,63(0,5)	0,360
Satisfacción	6,23(0,7)	6,47(0,8)	0,224
Intenciones futuras	6,19(0,8)	6,40(0,9)	0,026*

Nota: * $p \leq 0,05$

Al comparar los resultados de las variables según la edad de los participantes se observó que los participantes de 19 años o menos fueron los que presentan valores más altos en todas las variables. La variable con un valor más alto en los tres grupos fue la variable *esfuerzo de trabajo*. Sin embargo, la variable con el valor más bajo, en los tres grupos, ha sido la variable *recompensas extrínsecas*. De todas las variables, solo la variable *recompensas extrínsecas* y la variable *intenciones futuras* tuvieron diferencias estadísticamente significativas ($p \leq 0,05$). La variable *recompensas extrínsecas* presentó diferencias del grupo <19 años con el grupo de más de 21 años y la variable *intenciones futuras* tiene diferencias del grupo <19 años con el grupo 20 años. Además, hay que destacar que la mitad de las variables mostraron una alta tendencia a la significación ($0,05 < p > 0,10$) en la *motivación general*, la *participación en la comunidad*, la *orientación profesional*, el *crecimiento personal* y el *trabajo en equipo*.

Tabla 6. Resultados de la comparación entre edad.

	Edad			p
	<19 años M(DT)	20 años M(DT)	Más de 21 años M(DT)	
Motivación	6,14(0,7)	5,74(1,2)	5,72(0,9)	0,055
Expresión de valores	6,58(0,5)	6,28(1)	6,26(0,9)	0,127
Participación comunidad	6,10(0,9)	5,52(1,8)	5,53(1,2)	0,067
Contactos interpersonales	6,18(1,2)	6,03(1,3)	6,09(1)	0,855
Orientación profesional	6,19(0,9)	5,78(1,6)	5,57(1,4)	0,074
Crecimiento personal	6,28(0,7)	5,84(1,4)	5,83(1,1)	0,086
Recompensas extrínsecas	5,15(1,5)	4,29(1,9)	4,34(1,7)	0,035*&
Amor por el deporte	6,16(1,3)	5,95(1,2)	6,01(1,1)	0,742
Compromiso	6,15(0,6)	6(1,1)	6,03(0,9)	0,710
Trabajo equipo	6,11(0,9)	6,26(0,8)	5,72(1,2)	0,052
Esfuerzo de trabajo	6,63(0,5)	6,47(0,6)	6,51(0,6)	0,390
Satisfacción	6,49(0,6)	6,35(0,9)	6,31(0,8)	0,534
Intenciones futuras	6,57(0,5)	6,26(0,8)	6,08(1,2)	0,029*

Nota: M = Media; DT = Desviación típica; * diferencias del grupo <19 años con el grupo de más de 21 años; & diferencias del grupo <19 años con el grupo 20 años. * p ≤ 0,05

Tal y como indica la Tabla 7, teniendo en cuenta los supuestos de la regresión lineal múltiple el valor del test de Durbin-Watson fue de 2,067 encontrándose entre los valores recomendados por la literatura. Además, la prueba ANOVA resultó significativa (F= 46,730(3); <0,01). Por tanto, resulta adecuado la realización de la regresión lineal. Las intenciones futuras fueron predichas por la satisfacción, el compromiso y el trabajo en equipo en un 55,8%. Las intenciones futuras estuvieron influenciadas en mayor medida por la satisfacción ($\beta = 0,427$; t = 4,269; p = 0,000), seguido del compromiso ($\beta = 0,336$; t = 3,592; p = 0,000) y en último lugar el trabajo en equipo ($\beta = 0,150$; t = 2,294; p = 0,024). Considerando los datos de colinealidad (tolerancia y VIF), no se produjo colinealidad en las variables predictoras, ya que la tolerancia se situó en torno a valores de 0,5 y el VIF por debajo de 4 puntos teniendo en cuenta los límites establecidos en la literatura académica.

Tabla 7. Coeficientes del análisis de regresión múltiple.

	Beta	t	Sig	TOL	VIF
Constante	0,661	1,328	0,187	-	-
Compromiso	0,336	3,592	0,000	0,457	2,186
Satisfacción	0,427	4,269	0,000	0,513	1,951
Trabajo en equipo	0,150	2,294	0,024	0,761	1,314

Nota: * p ≤ 0,05; variable dependiente: intenciones futuras

DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue analizar la motivación, el compromiso, el esfuerzo de trabajo, la satisfacción, el trabajo en equipo y las intenciones futuras de comportamiento de los voluntarios participantes en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games. En este estudio se encontró una participación mayoritaria de mujeres respecto a hombres. Diversos estudios sobre voluntariado deportivo han demostrado que tanto en mega eventos deportivos como en eventos de menor escala la participación femenina suele ser mayor que la masculina (Bang et al., 2019; Bang & Ross, 2009; Han et al., 2013; Kim et al., 2019b; Vetitnev et al., 2018). Esto se puede explicar en base a la demografía mostrada en el informe anual sobre el voluntariado en España de 2022, donde la feminización del voluntariado fue del 56%, frente al 54% en el año 2021 (Plataforma del voluntariado de España, 2022). No obstante, otros estudios los cuales han evaluado a estudiantes participantes en el voluntariado deportivo han tenido una mayoría de voluntarios masculinos que femeninos (Johnson et al., 2016; Van den Berg et al., 2015).

Con respecto a la edad media de los participantes, en este estudio fue de $21,26 \pm 5,8$ siendo similar a la edad de los voluntarios en otros estudios que contaban con población universitaria. La mayoría de los participantes residían en la Región de Murcia, habían finalizado bachillerato y tenían experiencia previa en voluntariado. Esto puede ser debido a que los estudiantes de los primeros años de carrera son los más activos en el voluntariado, ya que es cuando comienzan la etapa universitaria. En cambio, conforme avanzan los cursos los alumnos suelen tener más carga lectiva y, por lo tanto, menos tiempo para llevar a cabo voluntariados. Angosto et al. (2021) también tuvo una muestra de entre 20 y 22 años en su estudio, siendo la mayoría mujeres en voluntarios universitarios participantes en eventos de pequeña escala. Sin embargo, un gran porcentaje de los participantes universitarios no tenían experiencia previa. De forma opuesta a estos resultados, otros estudios estaban formados mayoritariamente por hombres, varones, trabajadores, mayores de 40 años y con experiencia previa en voluntariado (Lockstone-Binney et al., 2015; Schlesinger & Gubler, 2016).

En lo referente a los factores y dimensiones correlacionados con la motivación, se observó que el factor que generaba mayor motivación fue la *participación en comunidad*, seguido de la *orientación profesional*, el *crecimiento personal* y la *expresión de valores*. Estas dimensiones son las que generan mayor motivación porque las personas que sienten que forman parte de la sociedad, que sienten que las tareas que llevan a cabo les hacen mejorar como personas y crecer están más motivadas. Ahn (2018) y Certo (1983) también encontraron

que la dimensión *expresión de valores* se correlacionaba. Además, estos autores afirmaron que dar la oportunidad de crecimiento y expresión a través de las habilidades durante el trabajo voluntario y el hecho de poder elegir el puesto que quieren desempeñar, facilitaría la creación de una conexión fuerte con el voluntariado. Asimismo, Bánbula (2021) indica que el voluntariado supone un elemento crucial en el desarrollo de valores.

Según Hwang et al. (2020), poder identificar adecuadamente el perfil de motivación provocaría un reclutamiento de voluntarios más eficiente y efectivo. Los organizadores de eventos podrían reclutar y retener voluntarios al desarrollar estrategias prácticas de gestión satisfaciendo las necesidades e intereses de cada voluntario. Estas conclusiones también son respaldadas por Kim et al. (2018) en su estudio. Mientras Kim (2017), expone que la motivación constituye un punto de partida sólido para el desarrollo de estrategias de gestión del voluntariado deportivo. Por lo que, resulta fundamental que los coordinadores de voluntarios en eventos deportivos comprendan mejor las necesidades de sus voluntarios y busquen aumentar su satisfacción hacia la organización.

Un aspecto analizado en este estudio es la comparación de las variables en cuanto a las diferencias según el género y según la edad. Según los resultados del análisis estadístico del cuestionario realizado a los participantes, a pesar de que ambos géneros muestran valores muy similares en todas las variables, las mujeres presentan valores superiores en diez de las 13 variables comparado con los hombres. Esto puede estar vinculado a la mayor participación de las mujeres en voluntariados que los hombres. En cuanto a la edad, los participantes de entre 16 y 19 años fueron los que obtuvieron mayores valores en todas las variables, frente al grupo de participantes de 20 años y al grupo de 21 años o más. Asimismo, los participantes más jóvenes han sido los que menos experiencia tienen en el voluntariado, por el contrario, fueron los que mayor motivación, compromiso y satisfacción presentan.

El compromiso con el voluntariado es un factor cada vez más importante. Diversos autores como Meyer y Herscovitch (2001), Mowday et al. (1982) y Riketta (2002) afirman que los gestores y coordinadores de programas de voluntariado deben prestar especial atención a este aspecto. El compromiso está estrechamente relacionado con la motivación, ya que un mayor compromiso con la actividad realizada fomenta la motivación y una mayor adherencia a la misma. Por lo tanto, generar compromiso con el voluntariado puede ser fundamental para determinar las intenciones futuras de los estudiantes con respecto a su participación en actividades voluntarias.

Hasta la fecha, no se han encontrado estudios que hayan investigado directamente la posible influencia del compromiso organizacional en la satisfacción. De esta forma, se observa que un voluntario que experimenta un alto nivel de compromiso hacia el evento tendrá una

mayor satisfacción con la experiencia y el trabajo voluntario realizado. No obstante, en el contexto del voluntariado deportivo, se ha demostrado previamente la influencia que tiene la satisfacción en el compromiso de los voluntarios (Bang et al., 2014; Hyde et al., 2016).

Este estudio muestra como el *compromiso* tuvo un efecto significativo y positivo sobre la *intención de permanencia*. Esto puede ser producido porque las personas que tienen un compromiso mayor con el evento son las que más se involucran y consiguen una mayor satisfacción sobre el trabajo que han realizado. De la misma manera, diferentes autores encontraron una influencia significativa del *compromiso* sobre las *intenciones futuras* del voluntariado (Bang et al., 2009b; Mykletun y Himanen, 2016). Otros autores han estudiado ampliamente la relación entre la variable *satisfacción* y la variable *intenciones futuras* dentro del voluntariado deportivo, observando así influencias directas y significativas (Bang et al., 2019; Güntert et al., 2015; Kim et al., 2019e; Vetitnev et al., 2018). Según Bae (2011) y Fairley et al. (2007), se ha observado que la mayoría de los voluntarios que participan de manera recurrente en actividades de voluntariado obtienen beneficios sociales asociados a los eventos en los que colaboran. Por lo que, los resultados de este estudio respaldan la idea de que, si los organizadores de eventos desean mejorar la retención de sus voluntarios, es importante evaluar las expectativas y motivaciones de los voluntarios antes del evento.

En este estudio se muestra como la *motivación* tuvo una influencia directa y positiva sobre las *intenciones futuras* de voluntariado. Varios estudios han encontrado la influencia de factores motivacionales intrínsecos como pueden ser la *expresión de valores*, la *participación en comunidad* o el *amor por el deporte* (Bang et al., 2009b, 2019; Günter et al., 2015; Hallmann & Harms, 2012; Johnson et al., 2016; Kim et al., 2019a; Koutrou & Pappous, 2016; Mykletun & Himanen, 2016), y factores motivacionales extrínsecos como las *recompensas extrínsecas* o la *orientación profesional* (Bang et al., 2009b, 2019; Bang & Lee, 2014; Johnson et al., 2016).

Tal y como se muestra en este estudio las variables satisfacción, compromiso y trabajo en equipo fueron predictoras al 55,8% de las intenciones futuras del voluntariado. Estos resultados también son respaldados por otros estudios como el realizado por Bang et al. (2009b), el cual muestra que los factores más importantes que influyen en las intenciones futuras fueron el compromiso voluntario, los motivos de implicación en comunidad y las recompensas extrínsecas. Bang et al. (2014), con la utilización del cuestionario VMS-ISE, mostraron que todos los factores, excepto las recompensas extrínsecas, estaban asociados positivamente con las intenciones futuras. Asimismo, Bang et al. (2019), descubrió que la expresión de valores, el amor por el deporte, el patriotismo y la orientación profesional tuvieron efectos significativos y directos en las intenciones futuras. Algunos estudios han demostrado la influencia del compromiso y la satisfacción, directamente o como moderadores de la motivación, en las intenciones futuras (Angosto et al., 2021).

Kim et al. (2019) mostró que todos los factores del cuestionario VFI, sobre la motivación, tenían una influencia significativa en la satisfacción, que actuaba como variable moderadora entre la motivación y las intenciones futuras. De la misma forma, otros estudios han descubierto que la motivación intrínseca o altruista tiene efectos indirectos en las intenciones futuras (Cho et al., 2016; Kim et al., 2019). Jiang et al. (2017) y Sha (2021) identificaron la satisfacción como una variable mediadora entre la motivación intrínseca y las intenciones futuras. En cambio, algunos estudios no hallaron ninguna influencia de ningún factor motivacional en las intenciones futuras (Warner et al., 2011; Koutrou 2018). Por lo que, no existe un único factor motivacional relevante a la hora de influir significativamente en las intenciones futuras del voluntariado en acontecimientos deportivos.

4.1. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Este estudio tiene una serie de limitaciones que deben tenerse en cuenta para futuros estudios. En primer lugar, el tamaño de la muestra ($n = 115$) podría ser una limitación ya que no se puede generalizar los resultados a toda la comunidad universitaria ni a toda la población. En segundo lugar, la no medición del perfil motivacional antes y después del evento para examinar los efectos de las relaciones con las variables de este estudio. En tercer lugar, el uso de los cuestionarios con una escala de respuesta cerrada puede provocar que el voluntario no se pueda expresar correctamente. Por lo que, se hace necesario realizar estudios cualitativos con entrevistas a voluntarios para profundizar en los motivos de su participación en el voluntariado y compararlos con los datos cuantitativos.

Futuros estudios en el contexto del voluntariado deportivo tendrían que medir el perfil motivacional de los participantes antes y después del evento y no solo examinar los efectos de estas relaciones. Asimismo, se hace necesario poder llevar a cabo futuros estudios que incluyan escalas de respuesta abiertas para que el voluntario pueda expresar de forma correcta las razones por las que decidió participar y ser voluntario y las razones por las que tiene intención de volver a participar o no. Por último, sería de gran interés llevar a cabo estudios longitudinales que permitan analizar el comportamiento real de los voluntarios en su intención de permanencia, así como investigar posibles cambios en su perfil motivacional y niveles de compromiso o satisfacción. Estos estudios permitirían identificar factores clave que influyen en la participación continuada del voluntario. Asimismo, brindarían información para el diseño de estrategias de retención y motivación de los voluntarios, con el objetivo de mantener su compromiso a largo plazo y promover su satisfacción en el desempeño de las tareas voluntarias.

CONCLUSIONES

Los principales hallazgos de este estudio fueron los siguientes acordes a los objetivos de investigación:

- El perfil sociodemográfico identificado en los voluntarios deportivos de Sport4Cancer está formado principalmente por mujeres jóvenes (menores de 22 años), la mayoría residentes en la Región de Murcia, con estudios de bachillerato y con experiencia previa en voluntariado.
- Las mujeres obtienen valores superiores en las seis variables analizadas en este estudio (motivación, compromiso, trabajo en equipo, esfuerzo de trabajo, satisfacción e intenciones futuras) comparado con los hombres. La variable esfuerzo de trabajo es la que obtuvo el valor más alto tanto para las mujeres como para los hombres
- Los participantes de 19 años o menos son los que mayores valores obtienen frente al grupo de 20 años y al grupo de 21 años o más. La variable con el valor más alto para el grupo de participantes de 19 años o menos es el esfuerzo de trabajo.
- Las variables compromiso, satisfacción y trabajo en equipo son predictoras de la intención de permanencia en un 55,8%.

5.1. Implicaciones metodológicas

En base a estos hallazgos encontrados este estudio conlleva algunas implicaciones. En primer lugar, es necesario profundizar en la comprensión de la motivación del voluntariado deportivo, teniendo en cuenta su grado de identificación con el deporte. Este aspecto puede influir significativamente en la participación y el compromiso de los voluntarios. Además, dado que la mayoría de los voluntarios son estudiantes universitarios, es importante considerar que muchas universidades ofrecen reconocimientos o recompensas a aquellos estudiantes que participan en actividades voluntarias, siendo muy relevante analizar cómo estos programas de reconocimiento impactan en la motivación y el compromiso de los estudiantes voluntarios.

Por otro lado, este estudio resalta la importancia de las universidades como un foco clave para la captación y reclutamiento de voluntarios, debido a la contribución significativa que pueden hacer a la sociedad. Las universidades desempeñan un papel fundamental en el fomento del voluntariado entre sus estudiantes y generan un impacto positivo en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahn, Y.-J. (2018). Recruitment of volunteers connected with sports mega-events: A case study of the PyeongChang 2018 Olympic and Paralympic Winter Games. *Journal of Destination Marketing & Management*, 8, 194-203. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.04.002>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. Prentice-Hall. *Englewood cliffs*.
- Alexander, A., Kim, S.-B., & Kim, D.-Y. (2015). Segmenting volunteers by motivation in the 2012 London Olympic Games. *Tourism Management*, 47, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.09.002>
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). “Everyone rolls up their sleeves and mucks in”: Exploring volunteers’ motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport Management Review*, 12(2), 79–90. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2008.12.002>
- Andrew, D. P. S., Pedersen, P. M., & McEvoy, C. D. (2011). *Research methods and design in sport management*. Human Kinetics.
- Angosto, S., Bravo, Gonzalo A, & Vegara-Ferri, J. M. (2021). Motivational profiles of university volunteers in sport events: A segmentation approach. *Cultura, Ciencia y Deporte*, In Press. <https://doi.org/10.12800/ccd.v16i50.1575>
- Bae, S., Lee, H., & Massengale, D. (2011). Motivation of Volunteers in college sports: Gender and employment comparison among college students. *Journal of Contemporary Athletics*, 5(4), 273-289. <https://www.proquest.com/openview/6d5dcf17132f1394717c28a4522b4b0d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2034846>.
- Baker, D. P., Gustafson, S., Beaubien, J., Salas, E., & Barach, P. (2005). Medical teamwork and patient safety: the evidence-based relation. *AHRQ publication*, 5(53), 1-64. <http://www.ahrq.gov/qual/medteam>
- Baker, D. P., Salas, E., King, H., Battles, J., & Barach, P. (2005). The role of teamwork in the professional education of physicians: current status and assessment

-
- recommendations. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 31(4), 185-202. DOI: 10.1016/s1553-7250(05)31025-7
- Bańbuła, J. (2021). Motives for Participating in Sports Events Volunteering in Poland. *Physical Culture and Sport*, 92(1), 55-66. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2021-0025>
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 92–113. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(86)90028-2)
- Bang, H., & Chelladurai, P. (2003). *Motivation and Satisfaction in volunteering for 2002 World Cup in Korea*. Conference of the North American Society for Sport Management, Ithaca, NY.
- Bang, H., & Chelladurai, P. (2009a). Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE). *International Journal of Sport Management and Marketing*, 6(4), 332–350. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2009.030064>
- Bang, H., & Ross, S. D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 61-77.
- Bang, H., Bravo, G. A., Mezzadri, F. M., & Figuerôa, K. M. (2019). The impact of volunteer experience at sport mega-events on intention to continue volunteering: Multigroup path analysis. *Journal of Community Psychology*, 47(4), 727-742. <https://doi.org/10.1002/jcop.22149>
- Bang, H., Won, D., & Kim, Y. (2009b). Motivations, commitment, and intentions to continue volunteering for sporting events. *Event Management*, 13(2), 69–81. <https://doi.org/10.3727/152599509789686317>
- Bang, H., Lee, S., & Swart, K. (2014). Predicting volunteers' intention to return: an examination of brand personality, prestige, and identification of sporting events. *Event Management*, 18(2), 169–183. <https://doi.org/10.3727/152599514X13947236947509>
- Bang, H., & Lee, C. S. (2014). The roles of large-scale sporting event volunteer motivations in predicting behavioural intention within the theory of planned behaviour. *International Journal of Hospitality and Event Management*, 1(2), 111-134. <https://doi.org/10.1504/IJHEM.2014.066987>
-

- Bavaresco, G., Santos, T., Mezzadri, F. M., & Carvalho, M. J. (2022). Volunteer motivation in sports events in Brazil. *Journal of Physical Education*, 33. <https://orcid.org/0000-0003-0436-4779>
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 897–914. <https://doi.org/10.1348/096317908X383742>
- Bortree, D. S., & Waters, R. D. (2014). Race and inclusion in volunteerism: using communication theory to improve volunteer retention. *Journal of Public Relations Research*, 26, 215–234. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2013.864245>
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management journal*, 35(2), 413-425. [10.5465/256380](https://doi.org/10.5465/256380)
- Brown, S., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of marketing*, 58(2), 70-80. <https://doi.org/10.2307/1252270>
- Cabrera-Darias, M., & Marrero-Quevedo, R. J. (2015). Motives, personality and subjective well-being in volunteering. *Annals of Psychology*, 31(3), 791–801. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921>
- Cannon-Bowers, J. A., Tannenbaum, S. I., Salas, E., & Volpe, C. E. (1995). Defining competencies and establishing team training requirements. *Team effectiveness and decision making in organizations*, 333, 380.
- Certo, S. C. (1983). *Principles of modern management: Functions and systems*. Allyn & Bacon.
- Chacón, F., Gutiérrez, G., & Sauto, V. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.

-
- Chiu, W., Lee, Y., & Won, D. (2016). Bifactor analysis of motivation for charity sport event participation. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12208-015-0141-8>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Clary, E. G., 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. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Cnaan, R. A., & Goldberg, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cohen, A. (2009). Welfare clients' volunteering as a means of empowerment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(3), 522–534. <https://doi.org/10.1177/0899764008320196>
- Cook, M., Young, A., Taylor, D., & Bedford, A. P. (2000). Personality and self-rated work performance. *European Journal of Psychological Assessment*, 16(3), 202. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.16.3.202>
- Costa, C. A., Chalip, L., Green, B. C., & Simes, C. (2006). Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review*, 9(2), 165–182. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70024-9](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70024-9)
- Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: results of a time-lagged study. *Sport Management Review*, 4(1), 65–86. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(01\)70070-8](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(01)70070-8)
- Cuskelly, G., Auld, C., Harrington, M., & Coleman, D. (2004). Predicting the behavioral dependability of sport event volunteers. *Event Management*, 9(1-2), 73-89. <https://doi.org/10.3727/1525995042781011>
- Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. J. (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice* (1st ed.). Routledge.
-

- Daitch, R., Short, M. P., Bertolini, R., & MacPherson, M. (2005). *It's a noble choice they've made: Sport volunteerism in small communities in the Northwest Territories*. Knowledge Development Centre.
- Davis, M. H., Hall, J. A., & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 248–260. <https://doi.org/10.1177/0146167202239050>
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Van Acker, F. (2009). Development and Validation of the Work Effort Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.4.266>
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self.determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dickson, T. J., Benson, A. M., & Terwiel, F. A. (2014). Mega-event volunteers, similar or different? Vancouver 2010 vs London 2012. *International Journal of Event and Festival Management*, 5(2), 164-179. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-07-2013-0019>
- Dickson, T. J., Benson, A. M., Blackman, D. A., & Terwiel, A. F. (2013). It's All About the Games! 2010 Vancouver Olympic and Paralympic Winter Games Volunteers. *Event Management*, 17(1), 77-92. <https://doi.org/10.3727/152599513X13623342048220>
- Dickson, T. J., Darcy, S., & Benson, A. M. (2017). Volunteers with Disabilities at the London 2012 Olympic and Paralympic Games: Who, why, and will they do it again? *Event Management*, 21(3), 301-318. <https://doi.org/10.3727/152599517X14942648527527>
- Dickson, T. J., Darcy, S., Edwards, D., & Terwiel, F. A. (2015). Sport mega-event volunteers' motivations and post-event intention to volunteer: the Sydney World Masters Games, 2009. *Event Management*, 19(2), 227-245. <https://doi.org/10.3727/152599515X14297053839692>.
- Dickson, T. J., Darcy, S., & Pentifallo, C. (2020). Ensuring volunteer impact, legacy and leveraging is not 'fake news': lessons from the 2015 FIFA Women's World Cup. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 683–705. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2019-0370>

-
- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1(3), 185–207. <https://doi.org/10.1080/19407960903204356>
- Doherty, A., & Carron, A. V. (2003). Cohesion in volunteer sport executive committees. *Journal of Sport Management*, 17(2), 116–141. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.2.116>
- Downward, P., & Ralston, R. (2006). The sports development potential of sports event volunteering: insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly*, 6(4), 333–351. <https://doi.org/10.1080/16184740601154474>
- Downward, P., Hallmann, K., & Rasciute, S. (2020). Volunteering and Leisure Activity in the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Males and Females. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(4), 757–775. <https://doi.org/10.1177/0899764020901815>
- Elstad, B. (1996). Volunteer perception of learning and satisfaction in a mega-event: the case of the XVII Olympic Winter Games in Lillehammer. *Festival Management and Event Tourism*, 4(3–4), 75–83. <https://doi.org/10.3727/106527096792195290>
- Elstad, B. (2002). Continuance commitment and reasons to quit: a study of volunteers at a jazz festival. *Event Management*, 8(2), 99–108. <https://doi.org/10.3727/152599503108751757>
- Engelberg, T., Zakus, D. H., Skinner, J. L., & Campbell, A. (2012). Defining and Measuring Dimensionality and Targets of the Commitment of Sport Volunteers. *Journal of Sport Management*, 26(2), 192–205. <https://doi.org/10.1123/jsm.26.2.192>
- European Commission (2018). *Special Eurobarometer 472: Sport and physical activity*. European Commission.
- European Commission (2022). *Special Eurobarometer 525: Sport and physical activity*. European Commission
- Event Academy. (2015). *Volunteer at the London marathon*. Event Academy. <https://eventacademy.com/careers/running-events-volunteering-at-the-londonmarathon/>
-

- Fairley, S., Kellett, P., & Green, B. C. (2007). Volunteering abroad: Motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21(1), 41-57. <https://doi.org/10.1123/jsm.21.1.41>.
- Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management*, 12(4), 288–300. <https://doi.org/10.1123/jsm.12.4.288>
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(1), 9–18. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.1.9>
- Frankel, A., Gardner, R., Maynard, L., & Kelly, A. (2007). Using the communication and teamwork skills (CATS) assessment to measure health care team performance. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 33(9), 549-558. DOI: 10.1016/s1553-7250(07)33059-6
- Fresno, J. M., & Tsolakis, A. (2012). *Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020*. Plataforma del Voluntariado de España
- Fujiwara, D., Lawton, R., & Watt, W. (2018). *Using behavioural science to recruit and retain volunteers more effectively*. Sport+Recreation Alliance.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2002). The Volunteer Satisfaction Index. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68. https://doi.org/10.1300/J079v28n01_03
- Gidron, B. (1983). Sources of job satisfaction among service volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(1), 20–35. <https://doi.org/10.1177/089976408301200105>
- Gillespie, A. A., Gottlieb, B. H., & Maitland, S. B. (2011). Goals and personal resources that contribute to the development and agency attachment of older adult volunteers. *Canadian Journal on Aging*, 30(1), 101–111. <https://doi.org/10.1017/S0714980810000802>
- Güntert, S. T., Neufeind, M., & Wehner, T. (2015). Motives for event volunteering: extending the functional approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(4), 686–707. <https://doi.org/10.1177/0899764014527797>
- Hallmann, K. & Harms, G. (2012). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: a comparison of volunteer's motivation at sport events in

-
- equestrian and handball. *International Journal of Event and Festival Management*, 3(3), 272–291. <https://doi.org/10.1108/17582951211262701>
- Hallmann, K., Downward, P., & Dickson, G. (2018). Factors influencing time allocation of sport event volunteers. *International Journal of Event and Festival Management*, 9(3), 316–331. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-01-2018-0004>
- Han, K., Quarterman, J., Strigas, E., Ha, J., & Lee, S. (2013). Committed sport event volunteers. ICHPER-SD, *Journal of Research in Health Physical Education, Recreation, Sport & Dance*, 8(2), 45–54.
- Harrison, D.A., & Shaffer, M.A. (2005). Mapping the criterion space for expatriate success: Task- and relationship-based performance, effort, and adaptation. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 1454–1474. <https://doi.org/10.1080/09585190500220648>
- Harrison-Walker, L. J. (2001). The measurement of word-of-mouth communication and an investigation of service quality and customer commitment as potential antecedents. *Journal of Service Research*, 4(1), 60–75. <https://doi.org/10.1177/109467050141006>
- Hwang, J., Zhang, J. J., & Hinterlong, J. (2020). Differentiating motivations of marathon event volunteers by demographic characteristics. *International Journal of Sport Management*, 21(1), 1-16.
- Hitt, B. (2017). 1984 *Los Angeles Olympics volunteers reunite 33 years later*. *Abc7*. <https://abc7.com/1984-los-angeles-olympics-summer-games-volunteers-33-years/2258338/>
- Holmes, K., & Smith, K. (2009). *Managing volunteers in tourism: Attractions, destinations and events*. Butterworth-Heinemann.
- Howes, J. (2016). *A Qualitative Study of Sport Event Volunteer Management* [Dissertation]. University of Northern Colorado.
- Hur, M. H. (2006). Empowerment in terms of theoretical perspectives: exploring a typology of the process and components across disciplines. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 523–540. <https://doi.org/10.1002/jcop.20113>
- Hyde, M. K., Dunn, J., Wust, N., Bax, C., & Chambers, S. K. (2016). Satisfaction, organizational commitment and future action in charity sport event volunteers. *International Journal of*
-

Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 21(3), 148–167.
<https://doi.org/10.1002/nvsm.1552>

Independent Sector (2016). *Independent sector releases 2016 value of volunteer time of \$24.14 per hour*. Independent Sector. <https://independentsector.org/newspost/value-volunteer-time/>

Independent Sector (2018). *Value of volunteer time*. Independent Sector. <https://independentsector.org/value-ofvolunteer-time-2018/>

International Olympic Committee (2019). *Volunteers: the “heartbeat” of Olympic legacy*. International Olympic Committee. <https://olympics.com/ioc/news/volunteers-theheartbeat-of-olympic-legacy>

Jaén, C. R., Crabtree, B. F., Palmer, R. F., Ferrer, R. L., Nutting, P. A., Miller, W. L., ... & Stange, K. C. (2010). Methods for evaluating practice change toward a patient-centered medical home. *The Annals of Family Medicine*, 8(Suppl 1), S9-S20. doi: 10.1370/afm.1108

Jiang, K., Potwarka, L. R., & Xiao, H. (2017). Predicting intention to volunteer for mega-sport events in China: The case of Universiade event volunteers. *Event management*, 21(6), 713-728. <https://doi.org/10.3727/152599517X15073047237232>

Johnson, J. E., Giannoulakis, C., Felver, N., Judge, L. W., David, P. A., & Scott, B. F. (2017). Motivation, satisfaction, and retention of sport management student volunteers. *Journal of Applied Sport Management*, 9(1), 1–26. <https://doi.org/10.18666/JASM2017-V9-I1-7450>

Johnson, J. E., Giannoulakis, C., Scott, B. F., Felver, N., & Judge, L. W. (2016). Gender differences in motivation, satisfaction, and retention of sport management undergraduate student volunteers. *Indiana Association for Health, Physical Education, Recreation and Dance*, 45(3), 40-45.

Johnston, M. E., Twynam, G. D., & Farrell, J. M. (1999). Motivation and satisfaction of event volunteers for a major youth organization. *Leisure/Loisir*, 24(1-2), 161-177. <https://doi.org/10.1080/14927713.1999.9651263>

Kahana, E., Bhatta, T., Lovegreen, L., Kahana, B., & Midlarsky, E. (2013). Altruism, Helping, and Volunteering: Pathways to Well-Being in Late Life. *Journal of Aging & Health*, 25(1), 159-187. doi: 10.1177/0898264312469665

- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnett & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 75-130.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism management*, 27(4), 547-560. DOI:10.1016/j.tourman.2005.02.009
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163-204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Kemp, S. (2002). The hidden workforce: volunteers' learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 109–116. <https://doi.org/10.1108/03090590210421987>
- Kenyatta, G. N. & Zani, A. P. (2014). An evaluation of the motives behind volunteering and existing motivational strategies among voluntary organizations in Kenya. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(23), 84-95. https://issuu.com/alexanderdecker/docs/an_evaluation_of_the_motives_behind_ddf55cf86cce03
- Khoo, S., & Engelhorn, R. (2007). Volunteer motivations for the Malaysian Paralympiad. *Tourism and Hospitality Planning & Development*, 4(3), 159-167. <https://doi.org/10.1080/14790530701733413>
- Khoo, S., & Engelhorn, R. (2011). Volunteer motivations at a national Special Olympics Event. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 28, 27-39.
- Khoo, S., Surujlal, J., & Engelhorn, R. (2011). Motivation of volunteers at disability sports events: A comparative study of volunteers in Malaysia, South Africa and the United States. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 9(1), 356-371.
- Kim, M., Chelladurai, P., & Trail, G. T. (2007). A model of volunteer retention in youth sport. *Journal of Sport Management*, 21(2), 151-171. <https://doi.org/10.1123/jsm.21.2.151>.
- Kim, E. (2017). A systematic review of motivation of sport event volunteers. *World Leisure Journal*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/16078055.2017.1373696>.

- Kim, B. J., Kim, M. H., & Lee, J. (2019a). Congruence matters: volunteer motivation, value internalization, and retention. *Journal of Organizational Psychology*, 19(5). <https://doi.org/10.33423/jop.v19i5.2510>
- Kim, E., Fredline, L., & Cuskelly, G. (2018). Heterogeneity of sport event volunteer motivations: a segmentation approach. *Tourism Management*, 68, 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.04.004>
- Kim, E. (2018b). A systematic review of motivation of sport event volunteers. *World Leisure Journal*, 60(4), 306-329. <https://doi.org/10.1080/16078055.2017.1373696>
- Kim, M., Kim, S. S. K., Kim, M., & Zhang, J. J. (2019c). Assessing volunteer satisfaction at the London Olympic Games and its impact on future volunteer behaviour. *Sport in Society*. <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.161692>
- Kim, M., Zhang, J. J., & Connaughton, D. P. (2010). Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*, 31(1), 25–38. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.04.005>
- Kim, S.-B., Alexander, A., & Kim, D.-Y. (2019b). Volunteers' motivation, satisfaction, and intention to volunteer in the future: the London 2012 Olympic Games. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 31(7), 431-454. <https://doi.org/10.31336/JTLR.2019.7.31.7.431>
- Ki-Moon, B. (2016, febrero 16). *Remarks on value of hosting mega sport events as a social, economic and environmental sustainable development tool*. United Nations. <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/2016-02-16/remarks-value-hostingmega-sport-events-social-economic-and>
- Kodama, E., Doherty, A., & Popovic, M. (2013). Front line insight: an autoethnography of the Vancouver 2010 volunteer experience. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 76–93. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.742123>
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. *Handbook of socialization theory and research*, 347, 480.
- Koutrou, N. (2018). The Impact of the 2010 Women's Rugby World Cup on sustained volunteering in the rugby community. *Sustainability*, 10(4), 1030. <https://doi.org/10.3390/su10041030>

- Koutrou, N., & Pappous, A. N. (2016). Towards an Olympic volunteering legacy: motivating volunteers to serve and remain – a case study of London 2012 Olympic Games volunteers. *Voluntary Sector Review*, 7(3), 269–291. <https://doi.org/10.1332/096278916X14767760874050>
- Kramer, M. W., Austin, J. T., & Hansen, G. J. (2021). Toward a model of the influence of motivation and communication on volunteering: Expanding self-determination theory. *Management Communication Quarterly*, 35(4), 572-601. DOI:10.1177/08933189211023993
- Kulik, L., Arnon, L., & Dolev, A. (2016). Explaining satisfaction with volunteering in emergencies: comparison between organized and spontaneous volunteers in operation protective edge. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1280–1303. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9671-2>
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado., Pub. L. No. 45/2015, 20 (2015). <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/45/con>
- Lin, T. (2018). *An integrated model of volunteers' motivations, interpersonal exchange and behavioral intentions: A case of event volunteers* [Dissertation]. Oklahoma State University.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K., & Baum, T. (2010). Volunteers and volunteering in leisure: Social Science perspectives. *Leisure Studies*, 29(4), 435- 455. <https://doi.org/10.1080/02614367.2010.527357>
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K., Baum, T., & Storer, C. (2015). Are all my volunteers here to help out? Clustering event volunteers by their motivations. *Event Management*, 19(4), 461-477. <https://doi.org/10.3727/152599515X14465748512605>

- Love, A., Hardin, R., Koo, G. Y., & Morse, A. (2011). Effects of motives on satisfaction and behavioral intentions of volunteers at a PGA tour event. *International Journal of Sport Management*, 12(1), 86–101. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2458102>
- Lurie, S. J., Schultz, S. H., & Lamanna, G. (2011). Assessing teamwork: a reliable five-question survey. *Family medicine*, 43(10), 731-734. <https://fammedarchives.blob.core.windows.net/imagesandpdfs/pdfs/FamilyMedicineVol43Issue10Lurie731.pdf>
- MacLean, J., & Hamm, S. (2007). Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large Canadian sporting event. *Leisure/Loisir*, 31(2), 523–556. <https://doi.org/10.1080/14927713.2007.9651394>
- Mathou, C. (2010). *Volunteering in the European Union*. GHK. Retrieved from ec.europa.eu: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Mengüç, B. (1996). Evidence for Turkish industrial salespeople: Testing the applicability of a conceptual model for the effect of effort on sales performance and job satisfaction. *European Journal of Marketing*, 30(1), 33-51.
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: an integrative psychological approach. *Applied Psychology*, 50(1), 153–180. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00052>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J.P., Stanley, DJ, Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un metanálisis de antecedentes, correlatos y consecuencias. *Revista de Comportamiento Vocacional*, 61(1), 2052.
- Miskel, C. G. (1982). Motivation in educational organizations. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 65–88. <https://doi.org/10.1177/0013161X82018003005>

- Morgan Jr, B. B., Glickman, A. S., Woodard, E. A., Blaiwes, A. S., & Salas, E. (1986). *Measurement of team behaviors in a Navy environment*. Battelle Columbus Labs Research Triangle Park Nc. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA185237.pdf>
- Morey, J. C., Simon, R., Jay, G. D., Wears, R. L., Salisbury, M., Dukes, K. A., & Berns, S. D. (2002). Error reduction and performance improvement in the emergency department through formal teamwork training: *Health services research*, 37(6), 1553-1581. DOI:10.1111/1475-6773.01104
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press
- Mykletun, R. J., & Himanen, K. (2016). Volunteers at biking race events: antecedents of commitment and intention to remain volunteering at future events. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 6(3), 246-273. <https://doi.org/10.1108/SBM-12-2014-0051>
- Neufeind, M., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2013). The impact of job design on event volunteers' future engagement: Insights from the European Football Championship 2008. *European Sport Management Quarterly*, 13(5), 537-556. <https://doi.org/10.1080/16184742.2013.837083>
- NYRR (2020). *Volunteers. New York Marathon*. <https://www.nyrr.org/tcsnycmarathon/Volunteer>
- Oh, D.-G. (2019). Analysis of the factors affecting volunteering, satisfaction, continuation will, and loyalty for public library volunteers: an integrated structural equation model. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4), 894-914. <https://doi.org/10.1177/0961000617747338>
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78(6), 1703-1734. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00667.x>
- Ortiz, A., & Henriques, F. (2013). *Relaciones entre creencias motivacionales y actitudes frente al voluntariado: Un estudio con jóvenes universitarios en Portugal*. 5125- 5140.

Conferencia en XII Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia, Braga.

Ostergaard, H. T., Ostergaard, D., & Lippert, A. (2008). Implementation of team training in medical education in Denmark. *Postgraduate medical journal*, 84(996), 507-511. DOI: 10.1136/qshc.2004.009985

Park, S.-H., & Kim, M. (2013). Development of a hierarchical model of sport volunteers' organizational commitment. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 94–109. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.744764>

Parsons, T. (1968). *The structure of social action* (Vol. 491). New York: Free press.

Pauline, G. (2011). Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event Volunteers. *International Journal of Event Management Research*, 6(1), 10–32. <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=researchcenter>

Pauline, G., & Pauline, J. S. (2009). Volunteer motivation and demographic influences at a professional tennis event. *Team performance management: an international journal*, 15(3/4), 172-184. DOI:10.1108/13527590910964946

Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment theory, research, and application. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 569–579. <https://doi.org/10.1007/BF02506982>

Pierce, D., Johnson, J., Felver, N., Wanless, E., & Judge, L. (2014). influence of volunteer motivations on satisfaction for undergraduate sport management students. *Global Sport Business Journal*, 2(2), 63-72. <http://www.gsbassn.com/Journal/Vol2-2/63-72.pdf>

Plataforma del Voluntariado de España. (2022, diciembre 5). *Voluntariado alcanza cifra record*. El voluntariado alcanza una cifra récord en 2022. <https://plataformavoluntariado.org/el-voluntariado-alcanza-una-cifra-record-en-2022/>

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, (2011). *V Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo. Valores universales para alcanzar el bienestar mundial*. Phoenix Design Aid.

- Raeymaeckers, P., & Dierckx, D. (2013). To work or not to work? The role of the organisational context for social workers' perceptions on activation. *The British Journal of Social Work*, 43(6), 1170–1189. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcs048>
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121–148. <https://doi.org/10.1007/BF00919275>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257–266. <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Roca, J. G. (1994). *Solidaridad y voluntariado* (Vol. 12). Editorial Sal Terrae.
- Ross, S. D., Ferguson, A., & Herbet, D. L. (2013). Action in the event rent! Medical-legal issues facing the volunteer event physician. *Sports Health*, 5(4), 304–345. <https://doi.org/10.1177/1941738112474226>
- Salas, E., Bowers, C. A., & Cannon-Bowers, J. A. (1995). Military team research: 10 years of progress. *Military Psychology*, 7(2), 55-75. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0702_2
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. *Teams: Their training and performance* (pp. 3–29). Ablex Publishing.
- Sand, T. S., Strittmatter, A.-M., & Hanstad, D. V. (2016). 2016 Winter Youth Olympic Games: planning for a volunteer legacy. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 17(4–6), 242–260. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2017.087444>
- Sanz, V. A., Moreno, F. C., & Camacho, D. P. (2012). Impacto social de un gran evento deportivo: el Gran Premio de Europa de Fórmula 1. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 7(19), 53-65. DOI:10.12800/ccd.v7i19.23
- Schlesinger, T., & Gubler, R. (2016). Motivational profiles of sporting event volunteers. *Sport in Society*, 19(10), 1419-1439. <https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1133596>
- Sha, Q. (2021). Ensuring Intention to Manage Sports Events through Positive Work Climate and Motivation: An Empirical Study on Sports Volunteers of China. *Revista de*

- Psicología del Deporte*, 30(1), 97-111. <https://www.rpd-online.com/index.php/rpd/article/view/292/89>
- Sims, A. (2016). Rio 2016: *Thousands of Olympic volunteers quit over 'long hours and lack of food'*. Independent. <https://www.independent.co.uk/sport/olympics/rio-2016-thousands-olympic-volunteers-quit-over-long-hours-and-lack-food-a7194776.html>
- Sims, D. E., Salas, E., & Burke, C. S. (2004). Is There a 'Big Five' in Teamwork? 19th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. 4. *Chicago, IL*. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Smith-Jentsch, K. A., Salas, E., & Baker, D. P. (1996). Training team performance-related assertiveness. *Personnel Psychology*, 49(4), 909-936. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb02454.x>
- Strigas, A. D. & Jackson Jr, E. N. (2003). Motivating volunteers to serve and succeed: Design and results of a pilot study that explores demographics and motivational factors in sport volunteerism. *International Sports Journal*, 7(1), 111.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (1999). The effects of "mandatory volunteerism" on intentions to volunteer. *Psychological Science*, 10(1), 59–64. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00107>
- Tapia, N. (2006). *La solidaridad como pedagogía*. Ciudad Nueva.
- Traeger, C., & Alfes, K. (2019). High-performance human resource practices and volunteer engagement: the role of empowerment and organizational identification. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 1022–1035. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00135-2>
- Twynam, G. D., Farrell, J. M., & Johnston, M. E. (2003). Leisure and volunteer motivation at a special sporting event. *Leisure/Loisir*, 27(3–4), 363–377. DOI:10.1080/14927713.2002.9651310
- Tidwell, M. V. (2005). A social identity model of prosocial behaviors within nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(4), 449–467. <https://doi.org/10.1002/nml.82>
- UNDP (2003). *Volunteerism and development. Essentials*, 12. United Nations Development Programme.

- United Nations Development Programme. (2003). *Volunteerism and development*. Retrieved from <http://www.undp.org/eo/documents/essentials/volunteerism.pdf>
- Van den Berg, L., Cuskelly, G., & Auld, C. (2015). A comparative study between Australian and South African university sport students' volunteer motives and constraints: sport management and governance. *African Journal for Physical Health Education, Recreation & Dance*, 21(1), 127-141. https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/19358/ajpherd_v21_supp1_nov_a11.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- van Dop, N., Depauw, J., & Driessens, K. (2016). Measuring empowerment: development and validation of the service user psychological empowerment scale. *Journal of Social Service Research*, 42(5), 651–664. <https://doi.org/10.1080/01488376.2016.1216915>
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2012). Volunteers' psychological contracts: extending traditional views. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1072–1091. <https://doi.org/10.1177/0899764011427598>
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2014). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfilment on volunteers' work effort. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 217–230. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.740170>
- Van Vianen, A. E., Nijstad, B. A., & Voskuuyl, O. F. (2008). A person-environment fit approach to volunteerism: Volunteer personality fit and culture fit as predictors of affective outcomes. *Basic and Applied Social Psychology*, 30(2), 153–166. <https://doi.org/10.1080/01973530802209194>
- Vecina, M. L., Chacon, F., & Sueiro, M. J. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112–117. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711818018.pdf>
- Vetitnev, A., Bobina, N., & Terwiel, F. A. (2018). The influence of host volunteer motivation on satisfaction and attitudes toward Sochi 2014 Olympic Games. *Event Management*, 22, 333–352. <https://doi.org/10.3727/152599518X15239930463145>
- Volpe, C. E., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., & Spector, P. E. (1996). The impact of cross-training on team functioning: An empirical investigation. *Human factors*, 38(1), 87-100. DOI: 10.1518/001872096778940741

- Wallerstein, N. (2006). *What is the evidence on the effectiveness of empowerment to improve health*. WHO Regional Office for Europe's Health Evidence Network.
- Warner, S., Newland, B. L., & Green, B. C. (2011). More than motivation: reconsidering volunteer management tools. *Journal of Sport Management*, 25(5), 391–407. <https://doi.org/10.1123/jsm.25.5.391>
- Welty Peachey, J., Lyras, A., Cohen, A., Bruening, J. E., & Cunningham, G. B. (2014). Exploring the motives and retention factors of sport-for-development volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(6), 1052-1069. DOI:10.1177/0899764013501579
- Wicker, P., Swierzy, P., & Breuer, C. (2018). Willingness-to-volunteer versus willingness-to pay in sports clubs: How organizational capacity affects individual decisions. *European Journal for Sport and Society*, 15(4), 332–351. <https://doi.org/10.1080/16138171.2018.1540325>
- Williams, G., & Jacques, K. (2014). *Hidden diamonds uncovering the true value of sport volunteers*. Sport and Recreation Alliance. <https://www.sportandrecreation.org.uk/pages/volunteering-research>
- Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). Predicting future volunteering intentions through a selfdetermination theory perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 1266–1279. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9570-6>
- Wu, Y.-L., Lin, T.-W., & Wang, S. S.-C. (2019). How do volunteer's experiences of organizational facilitators influence their satisfaction and loyalty: an example of hospital volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 1104–1117. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00096-6>
- Wysong, S., & Maellaro, R. (2013). An empirical examination of mega-event volunteer satisfaction and the introduction of the Volunteer Selection Improvement Process (VSIP) Model. *The International Journal of Sport and Society*, 3(2), 124–136. DOI:10.18848/2152-7857/CGP/v03i02/53909
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of applied psychology*, 89(2), 231. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.231>

Yoon, M., Beatty, S. E., & Suh, J. (2001). The effect of work climate on critical employee and customer outcomes: an employee-level analysis. *International Journal of Service Industry Management*, 12(5), 500-521. DOI:10.1108/EUM000000000006095

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599. <https://doi.org/10.1007/BF02506983>



(1='Completamente en desacuerdo' - 7='Completamente de acuerdo')

Me ofrezco como voluntario porque:

	1	2	3	4	5	6	7
Me gusta cualquier evento relacionado con el deporte (es decir, fútbol, atletismo, natación, etc.).	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
El voluntariado crea una sociedad mejor.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Quiero trabajar con gente diferente.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

COMPROMISO

(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')

	1	2	3	4	5	6	7
Estaba dispuesto a hacer un gran esfuerzo más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a los eventos apoyados por la organización del evento a tener éxito.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Hablo de la organización del evento a mis amigos como una gran lugar para colaborar.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Hubiera aceptado casi cualquier puesto de trabajo por el mero hecho de colaborar para la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Encuentro que mis valores y los de la organización del evento son similares.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Me enorgullece decir a los demás que he sido parte de la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
La organización del evento realmente inspiraba lo mejor de mí en cuanto al desempeño del trabajo.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Estoy muy contento de haber elegido a la organización del evento para colaborar por encima de otras que estaba considerando cuando me uní.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Realmente me importa el futuro de la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones de voluntariado posibles para las que colaborar.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

SATISFACCIÓN

(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')

	1	2	3	4	5	6	7
Estoy contento/a de mi decisión de haber participado en el voluntariado en eventos promocionados por la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
La experiencia de ser voluntario para la organización del evento es valiosa.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
He disfrutado mi experiencia como voluntario.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Mi experiencia como voluntario ha sido enriquecedora.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]



(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')

	1	2	3	4	5	6	7
He escrito una petición para quejarme de una situación inaceptable ante algún responsable o institución o en medios de comunicación.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Tengo la sensación de paz y seguridad en mi casa.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es un factor importante dentro de un voluntariado y especialmente en un evento deportivo. Por favor, considere su experiencia y responda a los siguientes planteamientos.

(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')

Durante un voluntariado en un evento deportivo, el equipo de trabajo ha sido:

	1	2	3	4	5	6	7
Este equipo incentivaba a todos a compartir sus ideas.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
El liderazgo en este equipo creaba un clima donde los objetivos se podían cumplir.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Los miembros del equipo tenían la información necesaria para hacer bien su trabajo	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Cuando las personas de este equipo experimentaban un problema, hacían un serio esfuerzo para averiguar lo que realmente estaba pasando.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Los miembros del equipo han sido capaces de actuar en pos de los objetivos planteados.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

INTENCIONES FUTURAS

(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')

	1	2	3	4	5	6	7
Tengo intención de seguir siendo voluntario de la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Animaría a los amigos y/o familia a ofrecerse como voluntarios para la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Recomendaría a otras personas que consideren ser voluntarios en la organización del evento.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Estoy interesado en volver a participar en una experiencia de voluntariado.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Tengo la intención de volver a participar en una experiencia de voluntariado.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

INTENCIÓN DE PERMANENCIA

(1='Totalmente en desacuerdo' - 7='Totalmente de acuerdo')



(1="Totalmente en desacuerdo" - 7="Totalmente de acuerdo")

	1	2	3	4	5	6	7
Tengo la intención de seguir colaborando en otras actividades como voluntario en los próximos 6 meses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo la intención de seguir colaborando en otras actividades como voluntario en los próximos 12 meses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo la intención de seguir colaborando en otras actividades como voluntario en los próximos 24 meses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESFUERZO DE TRABAJO

A continuación, se exponen una serie de cuestiones sobre tu grado de esfuerzo de trabajo. Por favor, indique hasta qué punto está (1) Totalmente en desacuerdo o (7) Totalmente de acuerdo con cada situación.

(1="Totalmente en desacuerdo" - 7="Totalmente de acuerdo")

	1	2	3	4	5	6	7
No me rindo rápidamente cuando algo no funciona bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hago todo lo posible por terminar mi trabajo, independientemente de las posibles dificultades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando empiezo una tarea, la llevo a cabo hasta el final.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hago todo lo que está en mi mano para cumplir con lo que se espera de mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soy una persona de confianza en la realización de las tareas que se me asignan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hago todo lo posible por alcanzar los objetivos de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me considero una persona muy trabajadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realmente doy lo mejor de mí en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pongo mucha energía en las tareas que me encomiendan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre me esfuerzo al máximo durante la realización de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Sexo

- Masculino
 Femenino

Género

- Hombre



Género

- Mujer
- No binario
- Otro

Edad (en años)

Nacionalidad

Provincia en la que reside.

Nivel de estudios terminado

- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Formación Profesional
- Estudios Universitarios
- Estudios Posgrado (máster/doctorado)

Ocupación

- Autónomo
- Empleado
- Desempleado
- Estudiante
- Buscando trabajo
- Jubilado/pensionista
- Amo/a de casa

Estado Civil

- Soltero/a
- Casado/a o conviviendo en pareja
- Viudo/a
- Divorciado/a o separado/a

¿Ha realizado voluntariado deportivo durante la situación de pandemia COVID-19?

- No
- Sí

Pertenencia asociación de voluntariado.

- Asociación



Pertenencia asociación de voluntariado.

- Club
- Ambos
- No

Frecuencia voluntariado

- Nunca/ casi nunca
- Una vez al año o menos
- Varias veces al año
- Al menos una vez al mes
- Al menos una vez a la semana

Tiempo realizando voluntariado

- No realizo
- Menos de un año
- 1-3 años
- 3-6 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- Más de 15 años

¿Ha participado alguna vez en un voluntariado deportivo internacional?

- Sí
- No

Indique en qué tipo de eventos deportivos ha participado como voluntario.

	Sí	No
Juegos Olímpicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campeonatos Mundiales o Europeos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos internacionales esporádicos (p.e. Roland Garros, Tour de Francia, maratón Valencia, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Torneos de carácter internacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campeonatos de España	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros campeonatos o eventos nacionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos de carácter local.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Ha participado alguna vez en un voluntariado NO deportivo?

- Sí
- No

Pertenencia asociación/club deportivo

- Asociación deportiva no federada



Pertenencia asociación/club deportivo

- Club deportivo federado
- Ambos
- No

Práctica actividad física (indique el deporte que práctica)

- No
- Sí

Licencia deportiva

- Sí
- No

Frecuencia práctica semanal

- 1 día
- 2 días
- 3 días
- 4 días
- 5 días
- 6 días
- 7 días
- Ninguno

Tiempo de práctica semanal

- No practico
- 1-3 horas
- 3-6 horas
- 6-10 horas
- Más de 10 horas

Tiempo realizando actividad física o deporte.

- No realizo
- Menos de un año
- 1-3 años
- 3-6 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- Más de 15 años

Correo electrónico

Martínez Quiles, M. (2023). *Análisis del perfil del voluntariado del evento Sport4Cancer*. Trabajo de Fin de Máster. Murcia: Universidad de Murcia.

RESUMEN

En los últimos años se ha incrementado exponencialmente el número de eventos deportivos, produciendo así que el voluntariado en este ámbito creciera y se popularizara en muchos países de todo el mundo. Los eventos deportivos no se pueden llevar a cabo ni pueden conseguir el éxito sin la participación voluntaria de los individuos. Es por esto por lo que se hace necesario conocer las motivaciones que provocan que las personas, especialmente los estudiantes, realicen voluntariados. El objetivo de este estudio es analizar y evaluar el perfil sociodemográfico, la motivación, el compromiso, el esfuerzo de trabajo, la satisfacción, el trabajo en equipo y las intenciones futuras de comportamiento e intención de permanencia de los voluntarios participantes en el evento Sport4Cancer Mar Menor Games. Este estudio descriptivo y transversal fue llevado a cabo en una muestra de 115 personas universitarias y no universitarias pertenecientes a la Universidad de Murcia. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron: el VMS-ISE para medir la motivación, el cuestionario de compromiso organizacional para medir el compromiso, la escala de esfuerzo de trabajo para evaluar la variable esfuerzo de trabajo, el instrumento satisfacción con el voluntariado para medir la satisfacción, la Lista de Verificación del Entorno de Práctica para medir el trabajo en equipo y, el instrumento intenciones futuras para medir tanto las intenciones futuras de comportamiento como la intención de permanencia. El análisis estadístico fue llevado a cabo a través del programa estadístico SPSS y mediante análisis descriptivos, correlación de Pearson, prueba t de Student, ANOVA y una regresión lineal múltiple. Los principales resultados de este estudio muestran que las mujeres participan más en el voluntario que los hombres. Por otra parte, los factores con mayor correlación para la variable motivación fueron la participación en comunidad, seguido de la orientación profesional y, por último, el crecimiento personal. El análisis de regresión lineal muestra que la satisfacción, el compromiso y el trabajo en equipo influyen y predicen la variable intención de permanencia.

