



**Universidad
Católica de
Santa María**

**Facultad de Ciencias Económico Administrativas
Escuela Profesional de Administración de Empresas**

**Percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos
sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025**

Tesis presentada por:

Baylon Baylon, Gonzalo Manuel

ORCID: 0009-0001-7641-837X

Pacco Angeles, Fiorella Pamela

ORCID: 0009-0007-3813-6287

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor:

Dr. Vargas Espinoza, Luis

ORCID: 0000-0002-9445-821X

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 22 de Junio del 2026

Dictamen: 016939-C-EPAE-2026

Visto el borrador del expediente 016939, presentado por:

2019814051 - BAYLON BAYLON GONZALO MANUEL

2018204152 - PACCO ANGELES FIORELLA PAMELA

Titulado:

**PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS PROYECTOS
SOCIALES EN VOLUNTARIOS Y DIRECTIVOS DE LOS CLUBES ROTARIOS DE AREQUIPA 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**29618838 - QUINTANILLA RODRIGUEZ MARTIN PATRICIO
DICTAMINADOR**



**41635889 - LEWIS ZUÑIGA PATRICIO FEDERICO
DICTAMINADOR**



**45265675 - RIVERA PINTO STEPHANIE DELIA
DICTAMINADOR**



Percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUD

FUENTES PRIMARIAS

1 hdl.handle.net

Fuente de Internet

2 repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

3 Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

4 tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

5 repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

6 revistas.uniminuto.edu

Fuente de Internet

7 renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

8 Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

9 repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

10 alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

11 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

12 repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

13 repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

14 repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

apirepositorio.unh.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en los momentos más difíciles. A mis padres Gregorio y Pamela por su amor incondicional, a mi familia por su apoyo constante, por nunca dejar de creer en mí. Y también agradecerme a mí, por encontrar luz en medio de la oscuridad, por levantarme en los momentos más difíciles y por demostrarme que siempre seré capaz de salir adelante.

Pacco Angeles, Fiorella Pamela

A mi familia Rogger, Glenda, Erick y Brenda por ser mi pilar fundamental brindándome su apoyo, su paciencia y por impulsarme siempre a crecer. A mis amigos de siempre por su compañía y por recordarme que el esfuerzo siempre vale la pena. De igual manera a Dios por siempre estar presente para escucharme y darme fuerzas para seguir adelante.

Baylon Baylon, Gonzalo Manuel

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa tan importante en nuestra vida profesional.

A nuestros padres y familias, por su apoyo incondicional, por creer en nosotros incluso en los momentos más difíciles y por ser nuestra principal motivación para seguir adelante.

A nuestro asesor de tesis por su orientación, paciencia y acompañamiento constante. Sus conocimientos y recomendaciones han sido clave para el desarrollo y mejora de este trabajo de investigación.

De igual manera, expresamos nuestro agradecimiento a los voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa, quienes, con su disposición y colaboración, hicieron posible la recolección de la información necesaria para llevar a cabo este estudio. Su participación ha sido fundamental para comprender la realidad del voluntariado y su impacto en la sostenibilidad de los proyectos sociales.

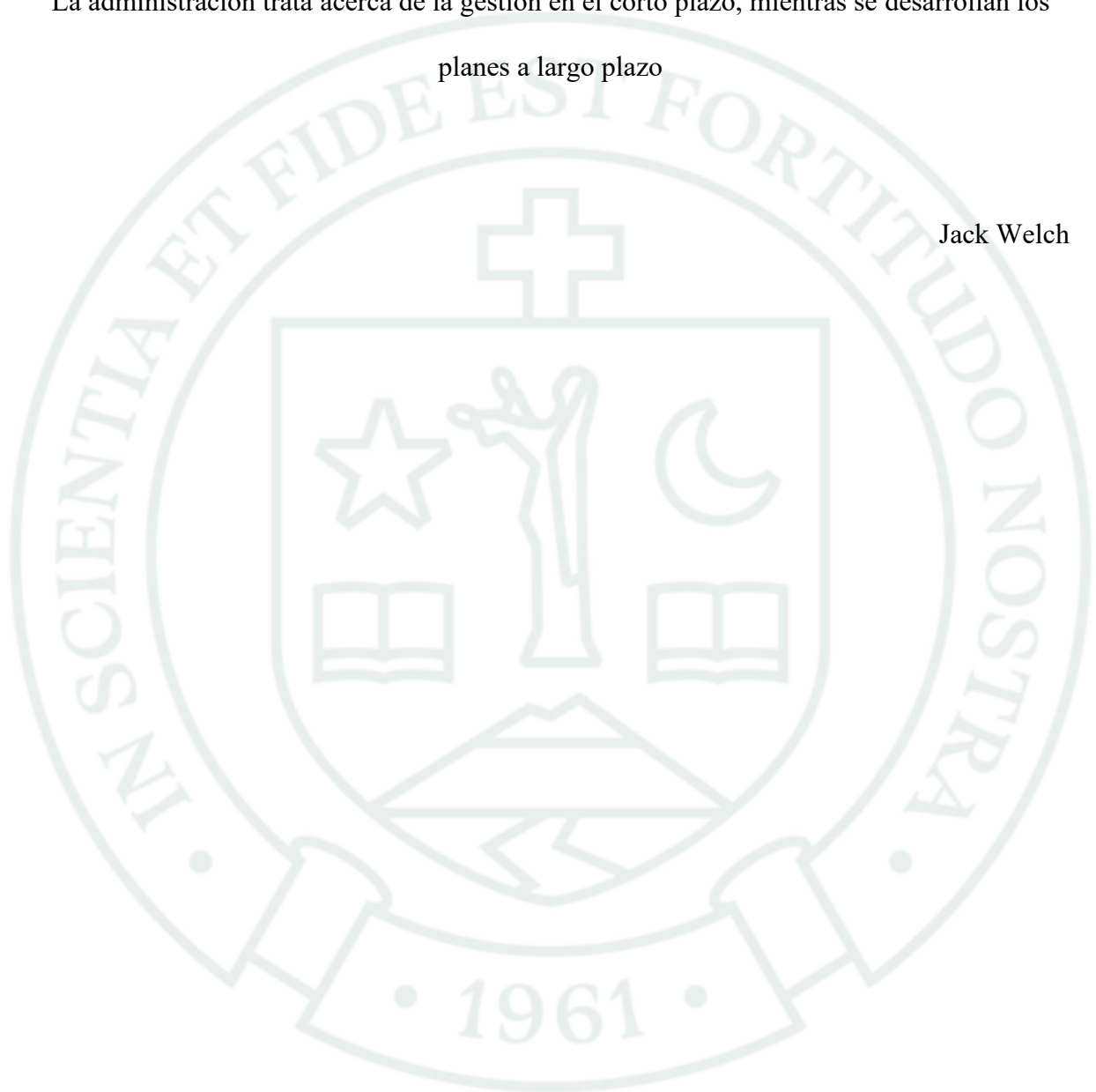
Finalmente, agradecemos a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron en este proceso, brindándonos apoyo, motivación y confianza para alcanzar este objetivo.

Los autores

EPÍGRAFE

La administración trata acerca de la gestión en el corto plazo, mientras se desarrollan los planes a largo plazo

Jack Welch



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en los voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 408 voluntarios y directivos, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado bajo la escala de Likert, permitiendo medir las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Para el análisis de los datos, se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Asimismo, se aplicó la prueba de normalidad, evidenciando que los datos no seguían una distribución normal, por lo que se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que el 92,3% de los encuestados percibe la gestión del voluntariado en un nivel alto, mientras que el 92,6% considera que la sostenibilidad de los proyectos sociales también se encuentra en un nivel alto. En cuanto a la relación entre ambas variables, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,579, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Se concluye que una adecuada gestión del voluntariado, caracterizada por una buena comunicación, capacitación, motivación y seguimiento, contribuye significativamente a la sostenibilidad de los proyectos sociales. En ese sentido, se resalta la importancia de fortalecer los procesos de gestión del voluntariado como un factor clave para garantizar la continuidad y el impacto de las iniciativas sociales.

Palabras clave: gestión, sostenibilidad, proyectos sociales

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the relationship between the perception of volunteer management and the sustainability of social projects among members of Rotary clubs in Arequipa during 2025. The research was conducted under a quantitative approach, basic type, with a non-experimental, cross-sectional design and correlational level. The population consisted of 408 members, to whom a structured questionnaire based on a Likert scale was applied, allowing the measurement of the study variables and their respective dimensions. For data analysis, both descriptive and inferential statistics were used. Additionally, a normality test was applied, showing that the data did not follow a normal distribution; therefore, Spearman's correlation coefficient was used. The results showed that 92.3% of respondents perceived volunteer management at a high level, while 92.6% considered the sustainability of social projects to also be at a high level. Regarding the relationship between both variables, a Spearman correlation coefficient of 0.579 was obtained, indicating a moderate positive and statistically significant relationship ($p < 0.05$). It is concluded that effective volunteer management, characterized by proper communication, training, motivation, and monitoring, significantly contributes to the sustainability of social projects. Therefore, strengthening volunteer management processes is essential to ensure the continuity and impact of social initiatives.

Keywords: management, sustainability, social projects

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION 1

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEORICO..... 4

1.1 Descripción del problema 5

1.2. Interrogantes de la investigacion..... 7

1.2.1. Interrogante General 7

1.2.2. Interrogantes Especificas 7

1.3. Justificación..... 8

1.3.1. Justificación Teórica 8

1.3.2. Justificación Práctica 9

1.3.3. Justificación Metodológica 9

1.3.4. Justificación Social 10

1.4. Objetivos 11

1.4.1. Objetivo General..... 11

1.4.2. Objetivos Específicos 11

1.5. Bases teóricas 11

1.5.1. Marco Conceptual..... 11

1.5.2. Antecedentes 25

1.5.2.1. Antecedentes Internacionales..... 25

1.5.2.2. Antecedentes Nacionales 28

1.6. Variables 32

1.7. Hipótesis..... 34

CAPITULO II 35

METODOLOGIA DEL ESTUDIO 35

2.1. Tipo, enfoque, diseño y alcance de investigación 36

2.1.1. Tipo de Investigación 36

2.1.2. Enfoque de Investigación.....	36
2.1.3. Diseño de Investigación	37
2.1.4. Nivel de Investigación.....	37
2.2. Campo, área, línea y sublínea de Investigación	38
2.2.1. Campo de Investigación.....	38
2.3. Delimitación Geográfica y temporal	38
2.3.1. Delimitación geográfica	38
2.3.2. Delimitación Temporal	38
2.4. Población y muestra	39
2.4.1. Población	39
2.4.2. Muestra	40
2.5. Técnicas e instrumentos	41
2.5.1. Técnicas	41
2.5.2. Instrumentos	42
2.5.3. Validez y confiabilidad	43
2.6. Estructuras de los Instrumentos	44
2.7. Estrategia de recolección de Datos.....	46
CAPITULO III.....	49
RESULTADOS	49
3.1. Análisis e Interpretación de resultados.....	50
3.4. Resultados Inferenciales.....	84
3.5. Discusión de resultados	104
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	113
ANEXOS.....	116

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad.....	50
Tabla 2: Genero	52
Tabla 3: Años de Voluntariado.....	54
Tabla 4: Frecuencia de Participación.....	56
Tabla 5: Rol Principal.....	58
Tabla 6: Motivación y compromiso	60
Tabla 7: Comunicación y transparencia	62
Tabla 8: Capacitación y desarrollo	64
Tabla 9: Monitoreo y retroalimentación.....	66
Tabla 10: Diseño de experiencias.....	68
Tabla 11: Impacto y cumplimiento de objetivos	70
Tabla 12: Continuidad y recursos.....	72
Tabla 13: Pertinencia.....	74
Tabla 14: Impacto y resultados.....	76
Tabla 15: Participación y apropiación comunitaria.....	78
Tabla 16: Gestión y transparencia	80
Tabla 17: Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad.....	82
Tabla 18: Prueba de Normalidad.....	84
Tabla 19: Relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	86
Tabla 20: Nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.....	88
Tabla 21: Nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.....	90
Tabla 22: Relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	92

Tabla 23: Relación entre la Comunicación y transparencia y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025..	94
Tabla 24: Relación entre la Capacitación y desarrollo y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	96
Tabla 25: Relación entre la Monitoreo y retroalimentación y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025..	98
Tabla 26: Relación entre el diseño de experiencias y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	100
Tabla 27: Relación entre el impacto y cumplimiento de objetivos y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	102



INTRODUCCION

En los últimos años, el voluntariado ha adquirido una relevancia creciente como una estrategia fundamental para promover el desarrollo social y fortalecer el tejido comunitario. En diversos contextos, las organizaciones basadas en el servicio, como los clubes rotarios, han desempeñado un papel clave en la implementación de proyectos sociales orientados a atender necesidades prioritarias de la población. Estas iniciativas no solo buscan generar un impacto inmediato, sino también contribuir a la sostenibilidad de los cambios logrados a lo largo del tiempo. En este escenario, la forma en que se gestiona el voluntariado cobra especial importancia, ya que influye directamente en la continuidad, efectividad y alcance de los proyectos desarrollados.

Desde una perspectiva organizacional, la gestión del voluntariado implica la planificación, coordinación, motivación y evaluación de las acciones realizadas por los voluntarios. Este proceso no solo abarca aspectos operativos, sino también dimensiones humanas relacionadas con el compromiso, la satisfacción y la percepción de los participantes. En el caso de los clubes rotarios, los voluntarios y directivos no solo cumplen funciones de apoyo, sino que también son actores activos en la toma de decisiones y ejecución de proyectos sociales. Por ello, comprender cómo perciben la gestión del voluntariado resulta fundamental para identificar fortalezas y posibles áreas de mejora dentro de estas organizaciones.

Por otro lado, la sostenibilidad de los proyectos sociales se ha convertido en un tema central en el ámbito del desarrollo. No basta con ejecutar acciones puntuales, sino que es necesario garantizar que los beneficios generados perduren en el tiempo, generando un impacto positivo y continuo en la comunidad. La sostenibilidad implica

considerar factores como la permanencia de los resultados, la participación de los beneficiarios, la adecuada utilización de recursos y la capacidad de adaptación frente a nuevas necesidades. En este sentido, existe un vínculo importante entre la gestión del voluntariado y la sostenibilidad, ya que un voluntariado bien organizado y comprometido puede contribuir significativamente a la continuidad de los proyectos.

En el contexto de Arequipa, los clubes rotarios han venido desarrollando diversas iniciativas sociales orientadas a mejorar la calidad de vida de diferentes sectores de la población. Sin embargo, aún es limitado el conocimiento sobre cómo los propios voluntarios y directivos perciben la gestión del voluntariado y de qué manera esta percepción se relaciona con la sostenibilidad de los proyectos que impulsan. Esta situación evidencia la necesidad de realizar estudios que permitan comprender estas dinámicas desde una mirada interna, considerando la experiencia y opinión de quienes participan activamente en dichas actividades.

En ese marco, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa durante el año 2025. Para ello, se adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo-correlacional, lo que permitirá identificar patrones y relaciones entre las variables estudiadas. Asimismo, los resultados obtenidos aportarán información relevante que podrá ser utilizada para fortalecer la gestión interna de los clubes rotarios y optimizar el impacto de sus proyectos sociales.

Finalmente, este estudio busca no solo contribuir al ámbito académico, sino también brindar insumos prácticos que permitan mejorar las estrategias de gestión del voluntariado en organizaciones sociales. De esta manera, se espera que los hallazgos

sirvan como base para la toma de decisiones orientadas a garantizar la sostenibilidad de los proyectos, promoviendo un voluntariado más organizado, comprometido y alineado con las necesidades de la comunidad.





CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEORICO

1.1 Descripción del problema

El voluntariado es ampliamente reconocido como un catalizador fundamental para el cambio social y el progreso social. Las Naciones Unidas y la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja son dos organizaciones internacionales que enfatizan la importancia de una buena gestión de los voluntarios para que los programas sociales tengan mayor impacto y perduren. Sin embargo, los estudios muestran que aún existen problemas, como la alta rotación de voluntarios, sistemas de capacitación insuficientes, reconocimiento limitado y deficiencias en la comunicación y la transparencia. Los Voluntarios de las Naciones Unidas (2022) afirman que hay más de mil millones de voluntarios en todo el mundo, pero muchos grupos no pueden retenerlos porque no los gestionan adecuadamente. Debido a esto, las iniciativas sociales pierden su continuidad y las comunidades reciben intervenciones desconectadas. De esta manera, el éxito a largo plazo de los programas sociales depende de algo más que el dinero o las instituciones. También depende de cómo se gestionen y perciban la motivación, la dedicación y la experiencia de los voluntarios (Acasuzo, 2024).

En Perú, el voluntariado ha cobrado mayor popularidad en los últimos años, especialmente tras la pandemia de COVID-19, cuando las agrupaciones vecinales y las organizaciones sociales fueron cruciales para atender necesidades urgentes. La Ley Nacional de Voluntariado (Ley N.º 28238) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú establece que el trabajo voluntario estructurado es fundamental para el desarrollo social y humano del país. Las investigaciones demuestran que los programas de voluntariado suelen presentar problemas, ya que

carecen de estructuras de gestión adecuadas, los voluntarios no reciben la capacitación suficiente y su esfuerzo no siempre es reconocido. Estudios nacionales indican que varias iniciativas sociales impulsadas por grupos de la sociedad civil presentan poca durabilidad, ya que dependen principalmente de un entusiasmo efímero y carecen de una gestión eficaz de los recursos humanos. Por lo tanto, la percepción de los voluntarios sobre la gestión que reciben si se sienten motivados, valorados e incluidos es fundamental para garantizar que las iniciativas perduren y tengan un impacto a mediano y largo plazo (Guillen, 2022).

Contexto Local el Club Rotario de Arequipa ha trabajado en diversas iniciativas sociales en las áreas de salud, educación, nutrición e infraestructura comunitaria a nivel local. Los voluntarios son la columna vertebral de la labor de Rotary en todo el mundo, por lo que estos proyectos dependen de su actividad y compromiso. Sin embargo, en realidad, varias iniciativas tienen dificultades para mantener su actividad más allá de las primeras fases de implementación. El agotamiento de los voluntarios, la falta de capacitación y las escasas maneras de brindar retroalimentación y recompensas son solo algunos de los factores que pueden obstaculizar el entusiasmo de los voluntarios y el éxito a largo plazo de las iniciativas. Por ejemplo, algunos proyectos muestran resultados inmediatos a corto plazo, pero para garantizar su impacto duradero, las expectativas de los voluntarios deben estar en consonancia con los objetivos de la organización mediante técnicas de gestión continua. La percepción de los voluntarios sobre la gestión que reciben si reciben una comunicación clara, capacitación y reconocimiento se ha convertido en un factor clave para mantener y aumentar su influencia social en la comunidad arequipeña.

Si bien las experiencias internacionales, nacionales y locales subrayan el papel fundamental de los voluntarios en el mantenimiento de proyectos sociales, existe una escasez de investigaciones que examinen la correlación entre las percepciones de los voluntarios sobre las prácticas de gestión y la sostenibilidad de iniciativas dentro de organizaciones como el Club Rotario de Arequipa. La falta de información científica sobre esta conexión impide la formulación de soluciones destinadas a mejorar la motivación, la retención y la alineación organizacional de los voluntarios. Debido a esto, existe la posibilidad de que importantes iniciativas sociales no continúen, lo que dificultará que logren cambios permanentes en la comunidad.

1.2. Interrogantes de la investigación

1.2.1. Interrogante General

¿Cuál es la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025?

1.2.2. Interrogantes Especificas

¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025?

¿Cuál es el nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

Este estudio contribuye al debate académico sobre cómo la gestión de voluntarios afecta el éxito a largo plazo de las iniciativas sociales. Si bien este tema es ampliamente conocido a nivel mundial, aún requiere estudios adicionales específicos para diferentes situaciones. Esta investigación enriquece el marco teórico de la gestión organizacional en entornos sin fines de lucro al examinar las percepciones de los voluntarios sobre la motivación, la comunicación, la capacitación y la retroalimentación. Además de enriquecer el conocimiento existente, ofrece datos empíricos que enfatizan la conexión entre las prácticas de gestión y la continuidad de los proyectos. La investigación no solo amplía las ideas actuales sobre gestión organizacional y sostenibilidad, sino que también las aplica a la realidad de los grupos locales de voluntariado como el Rotary Club Arequipa.

La base teórica se basa en la integración de conceptos de dos campos diversos pero complementarios: la gestión de recursos humanos y la sostenibilidad de los proyectos. Muchos estudios se centran en las dimensiones financieras o institucionales de la sostenibilidad, descuidando el papel fundamental de los voluntarios como agentes clave de la continuidad. Al priorizar al voluntario, este estudio proporciona una visión más completa de cómo los programas sociales podrían perdurar al fortalecer la conexión conceptual entre el desarrollo comunitario y la teoría de la gestión.

1.3.2. Justificación Práctica

Los resultados ayudarán al Club Rotario de Arequipa a identificar qué funciona y qué no en la gestión de voluntarios. Los líderes pueden utilizar información específica sobre la percepción de los voluntarios respecto a la comunicación, el reconocimiento y su participación para elaborar planes que impulsen la motivación y fidelicen a los voluntarios. Iniciativas más consistentes, efectivas y beneficiosas para la comunidad son el resultado de una buena gestión del capital humano voluntario. Además, esta investigación podría ayudar a otros grupos de la sociedad civil en Perú que tienen dificultades para mantener sus programas a largo plazo.

La contribución práctica se ve reforzada por la capacidad de crear iniciativas de capacitación, reconocimiento y comunicación que satisfagan las necesidades reales de los voluntarios. Cuando los voluntarios se sienten valorados y motivados, es más probable que se mantengan involucrados y trabajen más, lo que se traduce en mejores resultados para las iniciativas. Este método basado en la evidencia ayuda al Club Rotario a mejorar sus procedimientos organizativos y a garantizar que sus actividades sociales tengan un impacto a largo plazo en la sociedad, en lugar de ser simplemente una solución temporal.

1.3.3. Justificación Metodológica

La investigación tiene importancia metodológica, ya que utiliza un marco cuantitativo, correlacional y no experimental que permite un análisis exhaustivo de la relación entre dos variables principales: la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales. El uso de técnicas autorizadas y análisis estadísticos hace que los resultados sean más objetivos y fiables, lo que los hace más

creíbles. Esta estrategia podría ser utilizada por otras ONG como modelo para evaluar sus propios métodos de gestión del voluntariado y su impacto en el éxito de los proyectos.

Además, el proyecto brinda a los investigadores la oportunidad de diseñar y probar un instrumento de medición que funcione para organizaciones locales de voluntariado, lo cual constituye un método novedoso de investigación. Existen diversas herramientas que funcionan en todo el mundo, pero no muchas creadas específicamente para Perú o Latinoamérica. Crear una herramienta fiable y culturalmente apropiada no solo mejora el presente estudio, sino que también sienta las bases para futuras investigaciones. Esto facilita la comparación de resultados entre empresas y entornos, y garantiza que los hallazgos sean sólidos y útiles.

1.3.4. Justificación Social

Este estudio también es fundamental para la sociedad. Las iniciativas del Club Rotario de Arequipa buscan ayudar a la comunidad de diversas maneras, como en salud, educación y desarrollo social. Para que los grupos desfavorecidos se beneficien a largo plazo, necesitan perdurar. La investigación enfatiza la importancia de las perspectivas de los voluntarios y su impacto en la sostenibilidad de estos esfuerzos. Esto fomenta una cultura de reconocimiento y valoración de los voluntarios, quienes son esenciales para la acción social. Fortalecer la gestión del voluntariado representa una mejora para el equipo en su conjunto y podría contribuir a que los proyectos tengan un impacto mayor y más duradero.

La motivación social radica en inspirar a otros grupos y organizaciones a mejorar sus programas de voluntariado, lo que generaría un efecto dominó. Si el Club

Rotario de Arequipa comparte la información y las mejores prácticas de este estudio, podrá ilustrar cómo una buena gestión del voluntariado puede conducir a proyectos duraderos. En consecuencia, la fe comunitaria aumenta, la solidaridad se profundiza y más personas se motivan a contribuir, lo que en última instancia fortalece a la sociedad civil.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

Analizar el nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

Determinar la relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

1.5. Bases teóricas

1.5.1. Marco Conceptual

1.5.1.1. Variable Independiente: Percepción de la gestión del voluntariado

Definir voluntariado de manera unificada resulta una tarea compleja por la diversidad de acepciones generadas en torno al desarrollo a lo largo de la historia.

Diversos autores dan cuenta de la variedad de las características y manifestaciones que ha tomado teniendo en cuenta la época, los enfoques y los contextos socioculturales . Pero para tomar una idea conceptual inicial se define a Voluntariado como una acción voluntaria que se desarrolla dentro de una organización sin ánimo de lucro por personas físicas que, de manera altruista y solidaria intervienen con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida obteniendo como consecuencia una ciudadanía activa organizada. El voluntario debe mostrar un nivel de compromiso o sostener su acción de voluntariado en el tiempo. A través del tiempo, en las últimas 3 décadas la percepción del voluntario y voluntariado ha ido cambiando, en la historia de nuestro país una de las primeras apariciones fue con la llegada de organizaciones religiosas como consecuencia de la colonización y que el papel que cumplían era de entregar caridad y tratar de dar una imagen más humana a las gestiones de esa época. Luego a través de los años, después de la segunda guerra mundial nacen que actualmente llegan a ser consideradas como las pioneras en cuanto a estructura y funcionamiento de las organizaciones actuales (Pinto, 2024).

Pero en las últimas décadas aparece una nueva imagen de voluntario que deja la caridad y asistencialismo como foco principal y limitante y empiezan a orientarse en las transformaciones sociales y el desarrollo. Entonces podríamos decir, basándonos en los conceptos vistos anteriormente, que el voluntario actual está influido por los enfoques que han ido cambiado a través del tiempo pero que nunca dejaron de ser principales motivos para los voluntarios. La gestión de voluntarios se refiere al proceso de crear sistemas para el reclutamiento, la capacitación, la

participación y la coordinación de voluntarios. En pocas palabras, implica la gestión de los voluntarios en una organización sin fines de lucro y el trabajo que realizan. Implementar un plan adecuado de gestión de voluntarios puede ayudar a una organización a acelerar sus operaciones y a alcanzar sus objetivos (Xu, 2024).

Una gestión adecuada de los voluntarios es importante para las organizaciones sin fines de lucro, ya que ayuda a evitar la rotación excesiva de voluntarios. Dado que los voluntarios no reciben remuneración, mantenerlos motivados puede ser un desafío. Priorizar la gestión de voluntarios les brinda un sentido de pertenencia a la organización, animándolos a seguir trabajando para hacer realidad su visión. La gestión consiste en gestionar los recursos de los voluntarios, y para ello existen diversas herramientas. Creemos que la gestión en las organizaciones de voluntariado es el elemento que garantiza una coordinación coherente del trabajo voluntario. Por lo tanto, la gestión del voluntariado consiste en gestionar los recursos de los voluntarios de forma que resulte coherente tanto para la organización como para los voluntarios. Existen innumerables definiciones y versiones de un enfoque integral para la gestión del voluntariado. Nos inspiramos en la literatura internacional que se centra en la gestión del voluntariado como estrategia para coordinar los recursos (Ferreira, 2023).

La gestión del voluntariado es un conjunto de prácticas y procesos organizacionales diseñados para reclutar, retener, motivar y coordinar eficazmente a los voluntarios, quienes desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios y el cumplimiento de las misiones organizacionales. Investigaciones recientes sugieren que estas prácticas no pueden estandarizarse universalmente, sino

que deben adaptarse al contexto específico de cada organización. Más allá de ser simplemente una forma de trabajo no remunerado, el voluntariado representa un conjunto de prácticas sociales y organizacionales que reflejan y dan forma a los valores, la cultura y la estructura de las organizaciones que lo albergan. Estas prácticas son fenómenos sociales y colectivos, influenciados por factores materiales e históricos, que dan forma al funcionamiento de las organizaciones y la experiencia de los individuos dentro de ellas.

Para comprender cómo se adaptan las prácticas de gestión del voluntariado en una ONG, el contexto empírico de esta investigación fue la Fundación Huellas, ubicada en Medellín, Colombia. Con más de dos décadas de historia, esta organización ha desarrollado un modelo adaptativo de gestión del voluntariado que no solo sustenta sus operaciones y el desarrollo de su misión, sino que también define su identidad organizacional y su impacto en la comunidad. Esta experiencia nos permite observar cómo la gestión del voluntariado evoluciona y se adapta en respuesta a desafíos específicos y contextos culturales particulares. Este estudio contribuye al conocimiento sobre la gestión del voluntariado al demostrar cómo las prácticas organizacionales se adaptan al contexto específico de una organización sin fines de lucro latinoamericana. Mediante un enfoque autoetnográfico participativo, se identificaron dos principios autorrealización y reconocimiento institucional y cuatro componentes clave que estructuran la gestión del voluntariado, revelando cómo estos elementos surgen y se adaptan a las necesidades particulares de la organización (Angosto, 2021).

Para comprender mejor esta diversidad de enfoques, desarrollaron el Marco de Administración Voluntaria, que categoriza los modelos de gestión de voluntarios en dos dimensiones: La primera dimensión se refiere al acceso al poder del voluntariado, que puede ser privado cuando la organización tiene acceso a un grupo limitado y definido de voluntarios potenciales, o común cuando la organización recluta del grupo general de voluntarios en la comunidad. La segunda dimensión se refiere a la orientación de los voluntarios, que puede ser unitaria cuando una sola organización proporciona orientación y gestión, o compartida cuando esta se distribuye entre una organización de envío y una o más organizaciones de acogida.

De la intersección de las dos dimensiones surgen cuatro modelos distintivos de gestión del voluntariado: (1) el modelo de membresía, caracterizado por el acceso privado y la gestión unitaria, por ejemplo, cuando los miembros se ofrecen como voluntarios para su propia organización, siendo la organización de origen y la de acogida la misma; (2) el modelo de servicio, que combina el acceso común con la gestión unitaria, es típico de las organizaciones de servicio social sin ánimo de lucro o de las agencias gubernamentales que reclutan voluntarios de la comunidad y los gestionan internamente; (3) el modelo secundario, con acceso privado pero gestión compartida, donde la organización de origen envía voluntarios a organizaciones de acogida externas; por último, (4) el modelo intermediario, con acceso común y gestión compartida, está ejemplificado por los centros de voluntariado que conectan a los voluntarios de la comunidad con varias organizaciones de acogida (Dyson & Korsah, 2021).

La investigación de reveló que las organizaciones que utilizan modelos de gestión compartida (secundaria e intermedia) necesitan prácticas de gestión adicionales más allá de los enfoques tradicionales de RR.HH., particularmente en lo que se refiere a las relaciones externas y el compromiso con la comunidad. La importancia relativa de las diferentes prácticas de gestión varía significativamente según el modelo. Por ejemplo, los modelos con una orientación compartida requieren mayor atención a las relaciones externas y la coordinación interorganizacional, mientras que los modelos orientados a unidades pueden centrarse más en la gestión interna del voluntariado. Esta variación respalda la necesidad de un enfoque contingente para adaptar las prácticas de gestión al contexto específico de cada organización, contexto en el que se enmarca el presente estudio.

En este sentido, una gestión eficaz del voluntariado requiere un equilibrio entre la adopción de ciertas prácticas fundamentales y su adaptación al contexto organizacional específico. Aspectos como el apoyo social, que puede ser emocional, informativo o material, son generados tanto por la organización como por el entorno del voluntario. Su importancia radica en que consolida la motivación, el sentido de pertenencia y el reconocimiento de los voluntarios. La formación y el desarrollo de los voluntarios siguen siendo componentes esenciales, independientemente del modelo adoptado, los programas de formación y supervisión bien estructurados suelen ser bien recibidos por los voluntarios. Esto sugiere que, si bien el enfoque específico puede variar, ciertas prácticas fundamentales mantienen su relevancia en diferentes contextos organizacionales.

En esencia, la gestión del voluntariado bajo el enfoque contingente, en lugar de seguir un modelo universal de "mejores prácticas", reconoce que debe adaptarse a la diversidad de factores, incluyendo las características de los voluntarios, la naturaleza de la organización, el tipo de trabajo realizado y el contexto sociocultural. Por lo tanto, implica crear un entorno estructurado y de apoyo que permita a los voluntarios contribuir significativamente a la organización, a la vez que obtienen satisfacción personal y desarrollo profesional. Los voluntarios más satisfechos pueden ser recursos valiosos para los programas de voluntariado, aportando perspectivas únicas y actuando como defensores de la organización. Las características de los voluntarios consideran sus motivaciones, disponibilidad de tiempo, habilidades e intereses. Los voluntarios están motivados por una interacción dinámica entre factores intrínsecos, como los valores personales, el altruismo y el deseo de autorrealización, y factores extrínsecos como las conexiones sociales y el desarrollo profesional. Las estrategias de gestión eficaces deben abordar tanto el deseo de contribuir a la sociedad como las aspiraciones personales de los voluntarios, dado que las motivaciones no son universales ni estáticas, sino que se adaptan según contextos culturales, sociales y organizacionales específicos. Esta naturaleza contingente de las motivaciones sugiere que las organizaciones deben desarrollar prácticas de gestión flexibles que reconozcan y respondan a la diversidad de impulsores que llevan a las personas al voluntariado (Rozmiarek, 2021).

En cuanto a las características de la organización, se considera que el tamaño, la estructura, la cultura, la misión y el tipo de trabajo que realiza influyen en la gestión del voluntariado. Una organización grande y burocrática puede requerir un enfoque

más formalizado para la gestión del voluntariado que una pequeña organización comunitaria, al igual que las organizaciones que trabajan con poblaciones vulnerables pueden necesitar implementar protocolos de seguridad y capacitación más estrictos para sus voluntarios. Por ello, la gestión del voluntariado se ve fuertemente influenciada por el clima organizacional y los estilos de liderazgo dentro de la organización. Diversos estudios han demostrado que los estilos de liderazgo, en particular el liderazgo transformacional, promueven una mayor intención de permanencia, satisfacción, compromiso organizacional e identidad entre los voluntarios. A esto, añaden la comunicación eficaz y la retroalimentación continua como pilares de la gestión del voluntariado. La importancia de establecer expectativas claras y mantener canales de comunicación abiertos con los voluntarios. Estas prácticas no solo ayudan a alinear las actividades de voluntariado con los objetivos de la organización, sino que también contribuyen a su satisfacción y retención a largo plazo.

Tanto las características del voluntariado como las de la organización responden al contexto, delimitado por las normas sociales y culturales, la disponibilidad de otros recursos y las necesidades específicas de la comunidad, para el diseño de programas de voluntariado. En este sentido, la gestión del voluntariado a menudo implica afrontar desafíos sociales únicos, recursos limitados que deben optimizarse y la necesidad de equilibrar las demandas del voluntariado con las necesidades de la organización. Debido al contexto social y cultural, la gestión del voluntariado debe ser sensible a las tendencias cambiantes en el panorama del voluntariado. La necesidad de que las ONG desarrollen su capacidad para mantener

la sostenibilidad, lo que implica adaptar las estrategias de gestión del voluntariado a las cambiantes realidades económicas y sociales (Gemma, 2023).

En resumen, la gestión del voluntariado en organizaciones sin fines de lucro es un fenómeno dinámico, complejo y multidimensional que requiere un enfoque contingente, adaptable al contexto específico de cada organización. Las prácticas de gestión deben considerar tanto los aspectos internos como la motivación, la formación y el desarrollo del voluntariado como los externos relacionados con el entorno social, económico y cultura. Esta comprensión de la gestión del voluntariado como un conjunto de prácticas socialmente situadas y mediadas materialmente nos lleva a analizar con más detalle cómo estas prácticas se manifiestan y evolucionan en las organizaciones sin fines de lucro, tema que se aborda más adelante.

Estos hallazgos no solo ilustran las operaciones internas de una ONG exitosa, sino que también ofrecen valiosas perspectivas sobre cómo adaptar las prácticas y los procesos de gestión del voluntariado al contexto específico para maximizar el impacto y la sostenibilidad. Al mismo tiempo, el estudio subraya la importancia de considerar el contexto cultural e histórico y cómo el voluntariado puede convertirse en referentes culturales que trascienden las fronteras organizacionales y se arraigan en la comunidad en general.

La percepción de la gestión del voluntariado hace referencia a la manera en que los voluntarios valoran, interpretan y experimentan las acciones de planificación, organización y acompañamiento que una institución despliega para involucrarlos en sus programas y proyectos. Esta percepción no se limita únicamente a la evaluación de actividades administrativas, sino que engloba la vivencia personal del voluntario

en torno a la motivación, el compromiso, la claridad en la comunicación, las oportunidades de capacitación, la forma en que se realiza el monitoreo de su desempeño, así como el impacto que logran los proyectos en los que participan. En ese sentido, la percepción se convierte en un indicador fundamental para identificar fortalezas y debilidades en la gestión de programas de voluntariado, dado que un voluntario satisfecho y comprometido refleja una gestión eficiente y sostenible (Urrea, 2023).

1.5.1.2.Subvariables

- **Motivación y compromiso**

La motivación y el compromiso representan el motor interno y la voluntad activa que impulsa a los voluntarios a participar en las iniciativas de la organización. La motivación puede surgir de factores intrínsecos, como el deseo de ayudar a otros, el desarrollo personal o la búsqueda de propósito; y de factores extrínsecos, como los reconocimientos, certificaciones o beneficios formativos. El compromiso, por su parte, se manifiesta en la constancia, responsabilidad y disposición para cumplir con las actividades asignadas. Una gestión adecuada del voluntariado debe generar condiciones que fortalezcan ambos aspectos, asegurando que los voluntarios se sientan parte esencial de la misión institucional (Chen & Chengliang, 2022).

- **Comunicación y transparencia**

La comunicación y la transparencia constituyen pilares de confianza entre la organización y sus voluntarios. Una comunicación clara, abierta y bidireccional permite que los voluntarios conozcan los objetivos, las expectativas y los resultados

de los proyectos en los que participan. La transparencia implica el manejo responsable de la información, tanto en la toma de decisiones como en la rendición de cuentas sobre los avances e impactos del programa. Cuando estas dimensiones son gestionadas de manera efectiva, los voluntarios desarrollan un sentido de pertenencia y se fortalecen las relaciones de confianza, lo que favorece su permanencia en la organización (Adams, 2025).

- **Capacitación y desarrollo**

La capacitación y el desarrollo hacen referencia a los procesos formativos que la organización ofrece a sus voluntarios para potenciar sus habilidades, conocimientos y competencias. Estas instancias de formación pueden abarcar desde inducciones iniciales hasta talleres especializados que preparen a los voluntarios para enfrentar desafíos específicos. Más allá de mejorar el desempeño, la capacitación representa una oportunidad de crecimiento personal y profesional, incrementando el valor percibido del voluntariado y contribuyendo al fortalecimiento del capital humano de la institución.

- **Monitoreo y retroalimentación**

El monitoreo y la retroalimentación son componentes claves de la gestión del voluntariado, ya que permiten evaluar el desempeño y el cumplimiento de las actividades de los voluntarios, al mismo tiempo que generan un espacio para la mejora continua. El monitoreo implica la observación y el acompañamiento sistemático de las acciones realizadas, mientras que la retroalimentación consiste en brindar información constructiva que reconozca logros y sugiera mejoras. Una gestión basada

en estas prácticas no solo optimiza la calidad del servicio voluntario, sino que también demuestra a los participantes que su esfuerzo es valorado y que existe un interés genuino en su desarrollo.

- **Diseño de experiencias**

El diseño de experiencias se refiere a la manera en que la organización estructura y organiza las actividades de voluntariado para que resulten significativas y enriquecedoras para los participantes. No se trata únicamente de asignar tareas, sino de generar vivencias que fortalezcan la identidad personal y colectiva, el aprendizaje práctico y la satisfacción de contribuir a causas sociales. Un diseño bien elaborado propicia espacios de interacción, creatividad y vivencia emocional, convirtiendo al voluntariado en una experiencia transformadora tanto para quienes lo realizan como para las comunidades beneficiarias.

- **Impacto y cumplimiento de objetivos**

El impacto y el cumplimiento de objetivos constituyen el resultado tangible e intangible de la labor voluntaria en relación con las metas trazadas por la organización. El impacto se mide en términos de beneficios sociales, culturales o comunitarios alcanzados gracias al voluntariado, mientras que el cumplimiento de objetivos se relaciona con el grado en que se logran los resultados planificados. Desde la percepción del voluntario, estos elementos son decisivos, ya que su satisfacción se vincula directamente con sentir que su aporte genera cambios reales y contribuye al desarrollo de la comunidad. Una gestión de voluntariado que evidencia resultados visibles refuerza la motivación y asegura la sostenibilidad del programa (Kim, 2025).

1.5.1.3. Variable Dependiente: Sostenibilidad de los proyectos sociales

La sostenibilidad de los proyectos sociales hace referencia a la capacidad que tienen estas iniciativas para mantenerse en el tiempo, garantizar resultados positivos y generar un impacto duradero en las comunidades beneficiarias. Este concepto no se limita únicamente a la permanencia financiera, sino que integra aspectos como la continuidad de los recursos, la pertinencia frente a las necesidades sociales, la participación activa de la comunidad, la transparencia en la gestión, y la posibilidad de replicar o escalar las experiencias exitosas. Un proyecto social sostenible es aquel que no depende únicamente de apoyos externos, sino que logra articular recursos locales, participación comunitaria y mecanismos institucionales que aseguren su permanencia y relevancia (Manzano et al., 2021)

1.5.1.4. Definición de Subvariables

- **Continuidad y recursos**

La continuidad y los recursos representan la base de la sostenibilidad de los proyectos sociales, ya que garantizan su permanencia en el tiempo y la posibilidad de mantener las actividades planificadas. Se refiere tanto a la disponibilidad de recursos financieros estables como al acceso a insumos, infraestructura y capital humano necesario. Un proyecto que logra diversificar sus fuentes de financiamiento y optimizar la gestión de sus recursos aumenta sus probabilidades de mantenerse vigente, evitando interrupciones que afecten a la población beneficiaria.

- **Pertinencia**

La pertinencia se entiende como el grado en que un proyecto social responde efectivamente a las necesidades, demandas y prioridades reales de la comunidad en la que se implementa. Un proyecto pertinente es aquel que se diseña considerando el contexto social, económico y cultural de la población, lo que asegura su aceptación y legitimidad. La pertinencia es un factor esencial, ya que la sostenibilidad se ve comprometida cuando las intervenciones no guardan relación con las expectativas ni con los problemas más urgentes de los beneficiarios.

- **Impacto y resultados**

El impacto y los resultados hacen referencia a los cambios positivos que un proyecto social logra en la comunidad y al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. El impacto se mide a través de transformaciones duraderas en la calidad de vida de las personas, mientras que los resultados son los logros inmediatos y verificables alcanzados durante la ejecución. La sostenibilidad depende en gran medida de que los proyectos evidencien resultados concretos y generen valor social, lo cual motiva a los actores involucrados a continuar apoyándolos.

- **Participación y apropiación comunitaria**

La participación y apropiación comunitaria constituyen un pilar fundamental para la sostenibilidad de los proyectos sociales. Se refieren al grado en que los beneficiarios y otros actores locales se involucran activamente en el diseño, ejecución y evaluación de las iniciativas, asumiendo un rol protagónico. Cuando la comunidad se apropia del proyecto y lo percibe como propio, se fortalecen las condiciones para

que este trascienda más allá del apoyo inicial, generando un compromiso colectivo para su continuidad y éxito.

- **Gestión y transparencia**

La gestión y la transparencia implican la administración eficiente, responsable y abierta de los recursos y procesos que conforman un proyecto social. Una gestión adecuada asegura la correcta planificación, organización y evaluación de las actividades, mientras que la transparencia fortalece la confianza de la comunidad, las instituciones aliadas y los financiadores. Sin una gestión clara y transparente, los proyectos sociales corren el riesgo de perder legitimidad y, por ende, disminuir sus posibilidades de mantenerse en el tiempo.

- **Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad**

El aprendizaje, la replicabilidad y la escalabilidad se refieren a la capacidad de un proyecto social para generar conocimiento, sistematizar experiencias y aplicarlas en otros contextos o comunidades. La replicabilidad consiste en reproducir las prácticas exitosas en escenarios similares, mientras que la escalabilidad implica ampliar su alcance para beneficiar a un mayor número de personas. Cuando un proyecto incorpora procesos de aprendizaje continuo y demuestra ser replicable o escalable, incrementa sus oportunidades de perdurar en el tiempo y multiplicar su impacto en distintos niveles territoriales o institucionales.

1.5.2. Antecedentes

1.5.2.1. Antecedentes Internacionales

Echeverri, (2023) “El Voluntariado Corporativo y su aporte al bienestar subjetivo: una mirada de Desarrollo Humano dentro de las empresas” Los programas

de Voluntariado Corporativo constituyen una oportunidad para que los colaboradores de una organización y sus familias se acerquen a realidades distintas a las propias, expresen su solidaridad y aporten su tiempo, talentos y capacidades al servicio de la comunidad. Al estar insertos en la cultura organizacional, estos espacios funcionan como un complemento y potenciador de los procesos impulsados por las áreas de Gestión Humana, Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. Analizar y reflexionar sobre el impacto de estos programas de Voluntariado Corporativo en adelante VC permite a quienes los diseñan, gestionan o dirigen realizar ajustes pertinentes, asegurando la creación de iniciativas estratégicas que articulen el propósito superior de la empresa con el desarrollo humano de sus colaboradores. De esta manera, los programas de VC se consolidan como promotores de competencias y habilidades centradas en el bienestar. El presente estudio de tesis tuvo como finalidad determinar si el programa de Voluntariado Corporativo de la Fundación Grupo Familia, perteneciente a la compañía Essity, contribuye al bienestar de los colaboradores en la ciudad de Medellín, Colombia, desde la perspectiva del Desarrollo Humano (DH). Para ello, se analizó la percepción de los trabajadores vinculados a la Fundación, con el propósito de fortalecer la implementación del programa vigente y, a la vez, generar un referente para otras fundaciones empresariales u organizaciones interesadas en desarrollar iniciativas de VC orientadas a favorecer el bienestar de sus integrantes.

Castillo et al., (2024) “El involucramiento de jóvenes en un proyecto social comunitario en Yucatán, México” Se describir y analizar el involucramiento y motivaciones de un grupo de jóvenes estudiantes en acciones de voluntariado social,

en un centro comunitario de una localidad rural e indígena, de alta marginación. La acción social voluntaria de los jóvenes guarda una significativa interrelación con la formación de ciudadanía entre este grupo etario, que contribuye a la paz positiva a partir de acciones basadas en la solidaridad, empatía, altruismo, conciencia y responsabilidad política para hacer frente a múltiples situaciones de injusticia. A partir de la perspectiva de la comunicación y el cambio social, con énfasis en la comunicación participativa, se utilizaron métodos basados en el diálogo entre jóvenes voluntarios, que propiciaron consensos y acuerdos en relación con las actividades a realizar, principalmente educativas, como talleres, jornadas de trabajo y visitas guiadas. Entre las motivaciones más importantes expresadas por los voluntarios, están la información y los aprendizajes cognitivos; el desarrollo personal; los vínculos, la comunicación, las interacciones y el trabajo en equipo, así como el encuentro con el otro y consigo mismo. En las conclusiones destacan la diversidad de prácticas y motivaciones para realizar acciones voluntarias, la participación en el proyecto social comunitario que propició el desarrollo de un sentido de integración, solidaridad, empatía, altruismo y crecimiento personal, lo cual sitúa a estos jóvenes lejos de los estigmas y etiquetas que el mundo adultocéntrico les coloca por su condición juvenil.

Araque, (2025) “Gestión del voluntariado en organizaciones sin ánimo de lucro: Experiencia de la Fundación Huellas en Medellín, Colombia” Este estudio exploró cómo la gestión del voluntariado se adapta al contexto específico de una organización sin fines de lucro (OSFL). A través de un enfoque autoetnográfico participativo en la Fundación Huellas, una OSFL colombiana que apoya su operación misionera en la acción voluntaria, se examinó cómo las prácticas de gestión

evolucionan y se ajustan según las necesidades particulares del contexto. El análisis reveló dos principios fundamentales que emergen y guían la gestión del voluntariado: la autorrealización y el reconocimiento institucional. También se identificaron cuatro componentes clave que configuran el proceso de gestión: la conversación entre roles, perfiles, tiempos e intereses; la comprensión del voluntariado como referente cultural; el equilibrio entre la protección legal y la construcción emocional; y la contribución de la acción voluntaria a la organización social. Los hallazgos sugieren que una gestión eficaz del voluntariado requiere una adaptación continua de las prácticas según el contexto específico, considerando tanto las necesidades de la organización como las motivaciones de los voluntarios. Este estudio contribuye a la literatura existente al proporcionar evidencia empírica sobre cómo el enfoque contingente de la gestión del voluntariado se manifiesta en un contexto latinoamericano y ofrece valiosas perspectivas para la adaptación de prácticas en diferentes contextos organizacionales.

1.5.2.2. Antecedentes Nacionales

Guillen (2022) “Gestión de un programa virtual de voluntariado en una organización no gubernamental (ONG) de lima y la libertad” El presente trabajo de suficiencia profesional se desarrolló en una organización no gubernamental (ONG) a través de la gestión de un programa virtual de voluntariado orientado a brindar soporte al segundo proyecto técnico de la institución. En atención a los requerimientos definidos por la propia entidad, dicho proyecto identificó sus necesidades de voluntariado y solicitó al autor de este estudio el apoyo en diversas etapas del proceso: reclutamiento de voluntarios en las regiones de Lima y La Libertad, incorporación

formal a la organización, aseguramiento de procesos de capacitación, reconocimiento de su participación y, finalmente, la desvinculación de la institución. La implementación del programa se llevó a cabo de manera virtual debido a las restricciones derivadas de la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. La gestión del voluntariado se estructuró en cinco fases que conforman el ciclo del voluntariado: planificación y diseño, reclutamiento, incorporación, desempeño y desvinculación, siguiendo el modelo propuesto por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2021). En total, se contó con la participación de 100 voluntarios que cumplieran con los perfiles requeridos por el proyecto técnico en cuestión. Los principales resultados evidenciaron que la gestión del programa virtual se realizó dentro de los plazos establecidos, cumpliéndose íntegramente cada fase del ciclo del voluntariado. Se logró reclutar e incorporar formalmente a 100 voluntarios de Lima y La Libertad; asimismo, se organizaron dos jornadas de capacitación, se emitieron 100 constancias de reconocimiento y se efectuó un acto de clausura virtual con la asistencia de 91 participantes, garantizando con ello la adecuada desvinculación. Finalmente, la satisfacción de los voluntarios fue evaluada mediante una encuesta, cuyos resultados revelaron que el 92% de los participantes de Lima y el 86% de La Libertad manifestaron estar muy satisfechos con la experiencia en el programa.

Bonilla y Cardenas (2021) “Análisis, evaluación y propuesta de mejora de la calidad y sostenibilidad de proyectos sociales en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui Periodo 2018 – 2020” La presente investigación se desarrolla en el ámbito de una entidad estatal, específicamente en el gobierno local del distrito de Pichanaqui.

El origen de este estudio radica en la problemática vigente respecto a la calidad y sostenibilidad en la ejecución de proyectos sociales, situación que genera procesos deficientes y limita la consecución de resultados que contribuyan efectivamente a mejorar la calidad de vida de la población. En este contexto, surge la necesidad de analizar dichas categorías, las cuales serán abordadas a lo largo del desarrollo de esta investigación. Los productos planteados en el estudio toman como referencia experiencias exitosas implementadas por otras instituciones. Entre ellas destaca el informe elaborado por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Social, 2011), titulado “Acceso a oportunidades económicas a mujeres en proyectos con componentes en seguridad alimentaria”, cuyo propósito fue identificar experiencias relevantes en la promoción del acceso económico de mujeres mediante proyectos vinculados a la seguridad alimentaria. Este informe, además, buscó generar un espacio de aprendizaje a partir de experiencias logradas en distintos sectores especializados, alineados a los ejes de superación de la pobreza, especialmente en lo relativo a seguridad alimentaria y reducción de la desnutrición infantil, considerando que el incremento del ingreso de la mujer favorece directamente la seguridad nutricional y alimentaria. Otra experiencia significativa relacionada con el presente trabajo se encuentra en el informe “Mejores prácticas en desarrollo social: experiencias de los Fondos de Investigación Social” (Inversión, 2014), elaborado por la Organización de los Estados Americanos a través de la Unidad de Desarrollo Social y Educación, el cual recopila prácticas destacadas en el ámbito del desarrollo social, constituyéndose en un referente para la gestión pública.

Acasuzo (2024) “Implementación de una estrategia de voluntariado estatal, como una propuesta de participación solidaria y activa de la ciudadanía. El caso del voluntariado de la Red Amachay dirigido a personas adultas mayores durante la emergencia sanitaria debido a la Covid -19 periodo 2020, en Lima Metropolitana, Perú” El apoyo mutuo, entendido hoy como voluntariado, ha acompañado a la humanidad desde sus orígenes. Los primeros grupos humanos desarrollaban prácticas de ayuda y cuidado hacia quienes se encontraban en condiciones de vulnerabilidad, y en el antiguo Perú este principio se expresó mediante la Minka, como símbolo de solidaridad y reciprocidad comunitaria. A nivel internacional, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año 2015, aprobó la resolución A/RES/70/129 denominada “Integración del voluntariado en la paz y el desarrollo: plan de acción para el próximo decenio y años posteriores”, en la cual se reconoce al voluntariado como un recurso intersectorial clave para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el caso peruano, el vínculo entre voluntariado y políticas públicas se ha fortalecido de manera significativa. Una muestra de ello se aprecia en el Acuerdo Nacional, donde se establecen 35 políticas de Estado distribuidas en cuatro objetivos estratégicos: equidad y justicia social, democracia y Estado de derecho, competitividad nacional, y un Estado eficiente, transparente y descentralizado. Todas estas metas cuentan con el respaldo de actividades de voluntariado que actúan de manera transversal, contribuyendo a su cumplimiento. La presente investigación examina una estrategia de voluntariado aplicada en el año 2020 en apoyo a la Red Amachay del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, dirigida a personas adultas mayores que fueron reconocidas como población altamente vulnerable durante la emergencia sanitaria, al haberse visto afectada su autonomía

ciudadana. El propósito central es describir esta experiencia y analizar el modo en que fue implementada, observando si la movilización en modalidad virtual respondió al sentido profundo del voluntariado. El estudio aborda las actividades ejecutadas, los actores involucrados (gestores de voluntariado, funcionarios estatales, voluntarios y beneficiarios) y realiza un análisis crítico mediante la definición de conceptos, la revisión de procesos y la evaluación del impacto alcanzado. A través de la triangulación de la información, se busca establecer si la estrategia desarrollada cumplió con el principio de participación solidaria y activa que caracteriza al voluntariado, orientado siempre al bien común. Finalmente, al inscribirse en el campo de la gerencia social, la investigación examina cómo esta iniciativa, que articuló diversos actores sociales, contribuyó a fortalecer la capacidad de intervención del Estado a través de la Red Amachay, con el fin de reducir las brechas sociales acentuadas por la pandemia en la atención de adultos mayores. De este modo, se enfatiza que el voluntariado constituye una práctica que requiere organización y planificación, pero que al mismo tiempo representa un pilar para la construcción de ciudadanía y cohesión social.

1.6. Variables

a) Análisis de variables:

- Variable Independiente Percepción de la gestión del voluntariado
- Variable Dependiente Sostenibilidad de los proyectos sociales

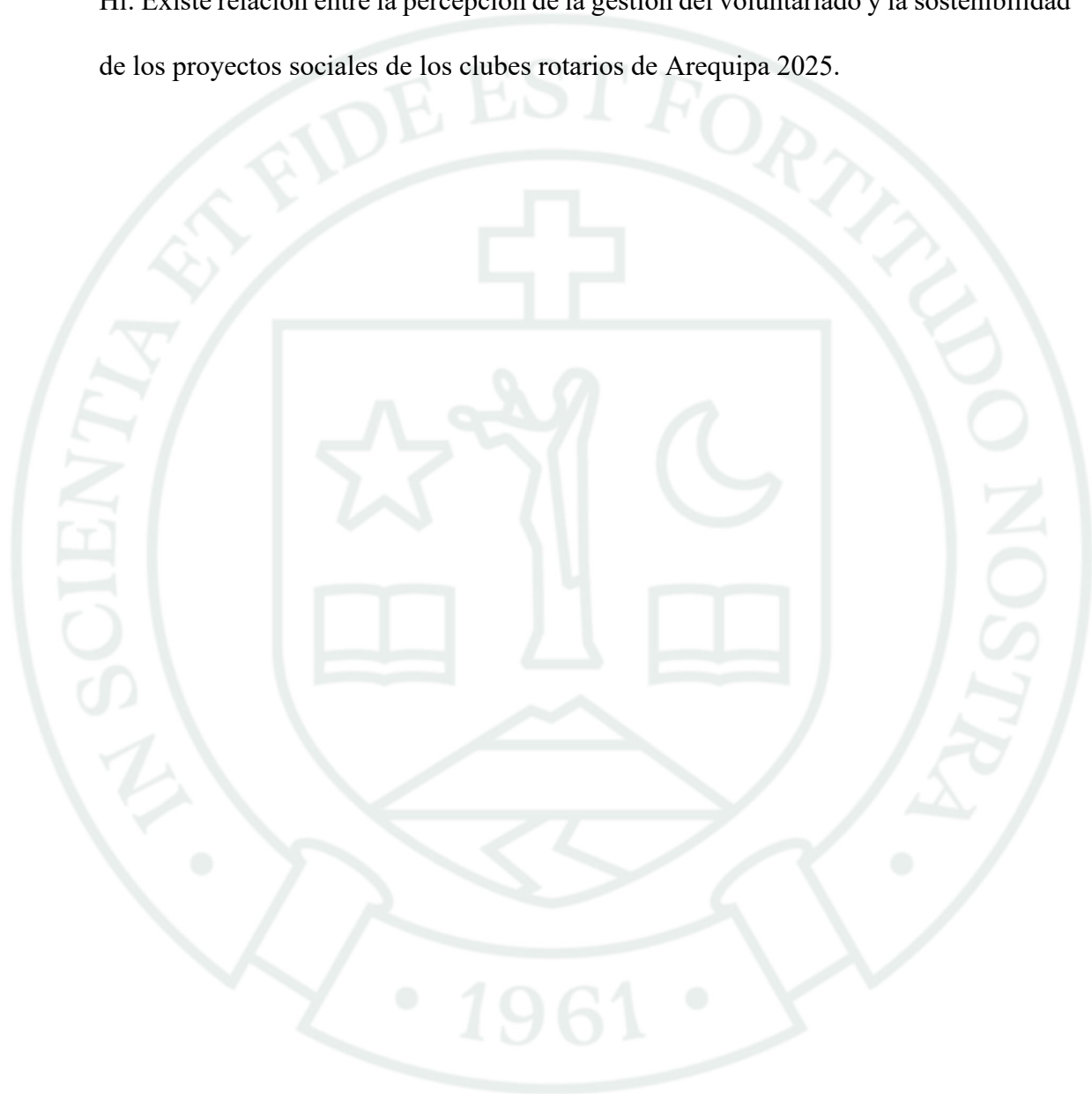
b) Operacionalización de variables:

Variable Independiente	Subvariables	Indicadores	Ítems	Medio
Percepción de la gestión del voluntariado	Motivación y compromiso	Motivación y sentido de pertenencia	1-2	Encuesta
		Reconocimiento del compromiso	3-4	
		Responsabilidad y disposición al trabajo adicional	5	
	Comunicación y transparencia	Claridad y oportunidad en la comunicación	6-7	
		Accesibilidad y participación comunicativa	8-9	
		Transparencia en el manejo de información institucional	10	
	Capacitación y desarrollo	Inducción y aprendizaje continuo	11-12	
		Apoyo y tutoría de miembros experimentados	13-14	
		Pertinencia formativa	15	
	Monitoreo y retroalimentación	Claridad en metas y seguimiento de resultados	16-17	
		Retroalimentación constructiva y útil	18-19	
		Gestión de mejora continua	20	
	Diseño de experiencias	Organización y adecuación de tareas	21-23	
		Satisfacción y significado personal	24	
	Impacto y cumplimiento de objetivos	Conocimiento y percepción de logros	25-27	
		Comunicación y reconocimiento de resultados	28-29	
Sostenibilidad de los proyectos sociales	Continuidad y recursos	Planificación y continuidad institucional	1-2	Encuesta
		Disponibilidad y gestión de recursos	3-5	
	Pertinencia	Diagnóstico y adecuación cultural	6-7	
		Relevancia y participación comunitaria	8-10	
	Impacto resultados	Resultados y beneficios sostenibles	11-13	
		Comunicación y transformación social	14-15	
	Participación apropiación comunitaria	Corresponsabilidad y liderazgo local	16-17	
		Empoderamiento e integración comunitaria	18-20	
	Gestión transparencia	Planificación y monitoreo de proyectos	21-22	
		Transparencia y comunicación interna	23-25	
	Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad	Gestión del conocimiento y lecciones aprendidas	26-27	
		Innovación y replicabilidad social	28-29	

1.7. Hipótesis

HO: No existe relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

Hi: Existe relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.





CAPITULO II

METODOLOGIA DEL ESTUDIO

2.1. Tipo, enfoque, diseño y alcance de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

En el presente estudio se opta por una investigación de tipo básica, debido a que busca generar conocimiento teórico acerca de la percepción de la gestión del voluntariado y su relación con la sostenibilidad de los proyectos sociales en el contexto de los clubes rotarios de Arequipa. No se pretende intervenir directamente sobre la realidad ni aplicar un programa específico, sino comprender cómo se manifiestan estas variables y cómo se vinculan entre sí desde la perspectiva de los voluntarios y directivos. Este tipo de investigación resulta pertinente, ya que permite ampliar el marco conceptual existente sobre voluntariado y sostenibilidad social, contribuyendo al desarrollo académico y sirviendo como base para futuras investigaciones aplicadas.

La investigación básica, también conocida como investigación pura, se orienta a la producción de conocimientos sin una finalidad práctica inmediata, centrándose en explicar fenómenos, establecer relaciones entre variables y enriquecer teorías existentes. Su propósito principal es comprender la realidad desde un enfoque teórico, proporcionando fundamentos que posteriormente pueden ser utilizados en investigaciones aplicadas o en la toma de decisiones.

2.1.2. Enfoque de Investigación

El estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, ya que se pretende medir de manera objetiva la percepción de los voluntarios y directivos respecto a la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales, mediante la recolección de datos numéricos que serán analizados estadísticamente. Este enfoque permite establecer patrones, relaciones y niveles de asociación entre las variables, garantizando

un mayor grado de precisión y objetividad en los resultados. Asimismo, facilita la generalización de los hallazgos dentro del contexto estudiado.

El enfoque cuantitativo se caracteriza por la utilización de instrumentos estructurados, como encuestas o cuestionarios, que permiten recolectar datos medibles. Se basa en el análisis estadístico para comprobar hipótesis y establecer relaciones entre variables, buscando explicar fenómenos a partir de evidencia empírica y objetiva.

2.1.3. Diseño de Investigación

La investigación adopta un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se manipulan las variables de estudio, sino que se observan tal como se presentan en su contexto natural. Además, la recolección de datos se realiza en un único momento en el tiempo, lo que permite obtener una fotografía actual de la percepción de los voluntarios y directivos sobre la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en los clubes rotarios de Arequipa.

El diseño no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación de variables independientes, enfocándose en la observación y análisis de los fenómenos tal como ocurren en la realidad. Por su parte, el corte transversal implica que los datos se recolectan en un solo periodo temporal, lo que permite describir y analizar las variables en un momento específico.

2.1.4. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, ya que, por un lado, se busca describir cómo se perciben la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales, y por otro, analizar la relación existente entre ambas variables. Este nivel es adecuado porque no solo permite conocer las características y comportamientos

de cada variable, sino también determinar si existe algún tipo de asociación significativa entre ellas dentro del contexto estudiado.

El nivel descriptivo se orienta a detallar las características, propiedades o comportamientos de una variable, mientras que el nivel correlacional tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación entre dos o más variables, sin llegar a determinar causalidad. Este tipo de investigación es fundamental para identificar vínculos que pueden ser profundizados en estudios posteriores.

2.2. Campo, área, línea y sublínea de Investigación

2.2.1. Campo de Investigación

Campo: Ciencias Económico Administrativas.

Área: Administración y Gestión

2.2.2. Línea de Investigación

Gestión del desarrollo sostenible

2.3. Delimitación Geográfica y temporal

2.3.1. Delimitación geográfica

El estudio se llevará a cabo en la ciudad de Arequipa, específicamente en las sedes y proyectos sociales organizados por los clubes rotarios de Arequipa 2025.

Universo: Voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa que participan en proyectos sociales en 2025.

2.3.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará durante el año 2025, con aplicación de los instrumentos en el primer semestre del año y análisis de resultados en el segundo semestre.

2.4.Población y muestra

2.4.1. Población

La población del estudio estará constituida por los voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa de la ciudad de Arequipa que participan activamente en proyectos sociales, durante el año 2025. En total, se consideró a los miembros de 21 clubes rotarios, con la siguiente distribución:

Club Rotario	Número de voluntarios y directivos
Rotary Club Rijchary	11
Rotary Club Arequipa Este	6
Rotary Club Arequipa	17
Rotary Club Colca de Arequipa	12
Rotary Club Arequipa Primavera	22
Rotary Club Arequipa Sur	47
Rotary Club Valle Hermoso	17
Rotary Club Arequipa Selva Alegre	30
Rotary Club Arequipa Norte	11
Rotary Club Real Arequipa	22
Rotary Club Arequipa Sonccoyquilla	19
Rotary Club Arequipa Tierra Querida	20

Rotary Club Arequipa San Agustín	32
Rotary Club Arequipay	8
Rotary Club Kallpa Suyay Arequipa	28
Rotary Club Dunas Arequipa	10
Rotary Club Mariano Melgar y Valdivieso	14
Rotary Club Arequipa Los Andes	9
Rotary Club Arequipa Oeste	27
Rotary Club Arequipa Ciudad Blanca	27
Rotary Club Sol del Sur Arequipa	19
TOTAL	408

2.4.2. Muestra

Para seleccionar la muestra se aplicará un muestreo probabilístico estratificado, considerando a cada club rotario como un estrato, con el fin de garantizar la representación proporcional de todos los clubes en el estudio.

La fórmula de muestreo para poblaciones finitas (de Cochran adaptada) puede emplearse para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- N=408 (población total)

- $Z=1.96$ (nivel de confianza del 95%)
- $p=0.5$ (proporción estimada)
- $p=0.5$
- $e=0.05$ (margen de error)

Con esta fórmula, la muestra resultante sería de aproximadamente 201 voluntarios y directivos.

2.5. Técnicas e instrumentos

2.5.1. Técnicas

En esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la cual es definida como un procedimiento de recolección de información que consiste en formular un conjunto de preguntas estandarizadas a un grupo de personas con el propósito de obtener datos sobre sus percepciones, opiniones, actitudes o experiencias. Se caracteriza por ser una técnica estructurada, directa y sistemática, lo que permite recopilar información comparable y objetiva de manera rápida y eficiente.

La encuesta resulta particularmente adecuada en este estudio, ya que busca conocer la percepción de los voluntarios y directivos de los clubes rotarios respecto a la gestión del voluntariado y a la sostenibilidad de los proyectos sociales que desarrollan. A través de este recurso, se logra captar información confiable acerca de cómo los actores involucrados valoran aspectos como la motivación, la comunicación, la capacitación o la continuidad e impacto de los proyectos.

Además, esta técnica se aplicará en dos modalidades:

- Presencial, aprovechando las reuniones y encuentros programados de los clubes rotarios, lo que permitirá un contacto directo con los participantes.

- Virtual, mediante formularios electrónicos, lo que asegurará mayor alcance y comodidad para quienes no puedan estar presentes físicamente.

Con ello se pretende garantizar la accesibilidad de los encuestados y lograr un mayor número de respuestas, asegurando la representatividad de los datos. En síntesis, la encuesta como técnica se convierte en una herramienta estratégica que facilita el análisis descriptivo y correlacional necesario para esta investigación.

2.5.2. Instrumentos

El instrumento es el medio o recurso concreto que se utiliza para aplicar la técnica seleccionada. En este caso, se elaborará un cuestionario estructurado de diseño propio, construido a partir de las variables, dimensiones e indicadores definidos en los objetivos de la investigación. Un cuestionario se entiende como un conjunto organizado de preguntas, redactadas de manera clara y precisa, que busca obtener información estandarizada de un grupo de personas. Se diferencia de otros instrumentos por su carácter objetivo, su facilidad de aplicación y su capacidad para recopilar datos cuantitativos y cualitativos.

En esta investigación se elaboraran dos cuestionarios diferenciados:

Cuestionario dirigido a voluntarios, orientado a medir su percepción sobre la gestión del voluntariado.

Ambos cuestionarios estarán estructurados con preguntas de tipo cerrado, empleando una escala de Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo), lo que permitirá analizar las tendencias de opinión y medir la intensidad de las percepciones de los encuestados.

De esta manera, el cuestionario como instrumento se convierte en el puente entre los objetivos de la investigación y la información necesaria para responder a la problemática planteada.

2.5.3. Validez y confiabilidad

Todo instrumento de investigación debe reunir dos características esenciales: la validez y la confiabilidad, ya que de ellas depende la calidad de los datos obtenidos.

- **Validez de contenido:** La validez hace referencia al grado en que un instrumento realmente mide lo que se propone medir. En este caso, se aplicará la validez de contenido, que consiste en someter los cuestionarios al juicio de expertos. Ellos evaluarán aspectos como la claridad de las preguntas, la pertinencia de los ítems respecto a las variables estudiadas y la coherencia interna de cada dimensión. De esta manera, se asegurará que el cuestionario esté correctamente alineado con los objetivos de la investigación.
- **Confiabilidad:** La confiabilidad se entiende como el nivel de consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos al aplicar un instrumento en condiciones similares. En términos sencillos, un cuestionario es confiable si aplicado a un mismo grupo de personas ofrece resultados semejantes. Para esta investigación, la confiabilidad se verificará mediante una prueba piloto, que se aplicará a un grupo reducido de participantes. Posteriormente, se calculará el coeficiente Alfa de Cronbach, estadístico que mide la consistencia interna del cuestionario. Valores

superiores a 0.70 serán considerados aceptables para garantizar que los ítems utilizados guardan una adecuada coherencia entre sí.

2.6.Estructuras de los Instrumentos

Respecto al instrumento 1: Percepción de la Gestión del Voluntariado

La primera parte involucra las preguntas relacionadas a los datos de control de la persona que respondió la encuesta, preguntas como edad, género, años de voluntariado, frecuencia de participación y finalmente los proyectos en los que han participado. Estos datos permitirán contextualizar las respuestas y facilitar los análisis comparativos entre diversos grupos de voluntarios. Por ejemplo, la percepción de las personas sobre la gestión de voluntarios puede variar según su edad o el tiempo que llevan en ella, por lo que necesitamos esta información para mejorar el análisis de los resultados.

Se utilizó una escala Likert de 5 puntos, con "Totalmente en desacuerdo" (1) en un extremo y "Totalmente de acuerdo" (5) en el otro.

Dimensiones y subdimensiones: La variable "Percepción de la gestión del voluntariado" se dividió en seis dimensiones: motivación y compromiso, comunicación y transparencia, capacitación y desarrollo, seguimiento y retroalimentación, diseño de la experiencia, e impacto y finalización de tareas.

Preguntas o ítems: Se hicieron un total de 30 preguntas, cinco por cada una de las seis dimensiones. El objetivo de la redacción de los ítems fue obtener percepciones sobre reconocimiento, comunicación, apoyo recibido, seguridad en las actividades y cumplimiento de objetivos mediante afirmaciones sencillas y

efectivas. La disposición de estos ítems permite medir cada indicador de forma específica, pero también ofrece una visión completa de cómo el Club Rotario gestiona a sus voluntarios.

Sistema de puntuación y niveles: Para obtener la puntuación, se suman los valores de cada ítem. El rango total va de 30 a 150 puntos. Este rango tiene tres niveles: bajo (30-70), medio (71-110) y alto (111-150).

Respecto al instrumento 2: Sostenibilidad de los proyectos sociales

También se utilizó una escala Likert de 5 puntos. El uso de la misma escala del instrumento anterior para garantizar que los resultados se interpreten y analicen de la misma manera, y facilita la comparación de las dos variables estudiadas. La naturaleza ordinal de esta escala permitirá captar la dirección como la intensidad de las percepciones de los voluntarios.

Dimensiones y subdimensiones: La variable Sostenibilidad de los proyectos sociales se organizó en seis dimensiones: continuidad y recursos, relevancia, impacto y resultados, participación comunitaria y apropiación, gestión y transparencia, y aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad.

Preguntas o ítems: También se elaboraron 30 ítems (5 por cada dimensión) claros y centrados en aspectos medibles. Estos ítems evalúan la existencia de planes de continuidad y alianzas estratégicas, así como el impacto social percibido y el aprendizaje generado. Añadir indicadores como la replicabilidad y la innovación social es necesario para analizar no solo la duración de los proyectos, sino también cómo podrían crecer y mejorar.

Niveles y sistema de puntuación: La puntuación se calcula sumando los ítems, que van de 30 a 150 puntos en total. Se definieron tres niveles: bajo (30-70), medio (71-110) y alto (111-150), como en el instrumento anterior.

2.7. Estrategia de recolección de Datos

Para esta investigación, la recopilación de datos se ajustará a un método planificado y organizado que garantice la legitimidad y fiabilidad de la información. En este sentido, cada etapa definida responderá a criterios metodológicos y éticos que garantizarán la relevancia de los resultados.

Primero, se requerirán pasos preliminares, ya que ninguna investigación puede realizarse sin la debida autorización institucional. Solicitar la autorización oficial del Club Rotario de Arequipa no solo será un trámite administrativo, sino también una muestra de respeto hacia la organización y sus miembros, así como una garantía de transparencia en el proceso. Asimismo, la coordinación con los directores y gerentes de proyecto permitirá programar la aplicación de las preguntas en los espacios disponibles, evitando así interrupciones en las actividades programadas regularmente y garantizando una mayor participación.

La fase de sensibilización y socialización será esencial, ya que los participantes deben comprender el objetivo de la investigación y los beneficios que esta puede aportar a la mejora de la gestión del voluntariado. No se tratará solo de usar una herramienta; también se tratará de generar confianza entre voluntarios y gestores, garantizando que los resultados sean anónimos y académicos. El consentimiento informado no será un

requisito legal irrelevante, sino una forma de fortalecer el carácter voluntario y ético de la participación.

La elección de modalidades, ya sea presencial o virtual, para la aplicación de los instrumentos se basará en la necesidad de asegurar la accesibilidad y flexibilidad. Muchos voluntarios participarán activamente en actividades presenciales, mientras que otros, por limitaciones de tiempo o distancia, podrán colaborar virtualmente. De esta manera, se garantizará una cobertura más amplia y una representación adecuada de la muestra. También será importante utilizar diferentes herramientas para voluntarios y gestores, ya que esto permitirá reconocer que cada grupo aportará información desde perspectivas diferentes pero complementarias: algunos desde la experiencia directa en el terreno y otros desde la planificación y gestión de proyectos.

La etapa de recopilación y verificación también será importante, ya que poder revisar los cuestionarios de inmediato ayudará a reducir errores y la pérdida de información. En el caso de las encuestas virtuales, se establecerá un plazo de dos semanas para la recepción de las respuestas, junto con recordatorios, lo que ayudará a garantizar la tasa de participación y a evitar fallos en las sesiones por falta de datos.

Además, la codificación y digitalización de los datos constituirán estrategias necesarias para mantener la confidencialidad de los participantes mediante el uso de códigos numéricos, lo que reforzará los estándares éticos de la investigación. La introducción de datos en programas como Excel o SPSS no solo garantizará su precisión, sino que también facilitará la realización de análisis estadísticos posteriores con un mayor nivel de objetividad.

Por último, el procesamiento y análisis de los datos será el último paso que dará sentido a todo el proceso. Las pruebas de fiabilidad, como el alfa de Cronbach, garantizarán que los instrumentos midan de forma consistente lo que dicen medir. Por otro lado, se utilizará estadística descriptiva para caracterizar la población de estudio, mientras que el análisis correlacional (Pearson o Spearman, según la normalidad de los datos) proporcionará evidencia empírica sobre la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Cada una de estas fases no será arbitraria, sino que responderá a la necesidad de obtener datos confiables, recopilados de forma ética y metodológica. Solo mediante este método de recolección de datos será posible garantizar que los hallazgos de la investigación sean útiles, aplicables y contribuyan significativamente al fortalecimiento de los proyectos sociales que lleva a cabo el Club Rotario de Arequipa.



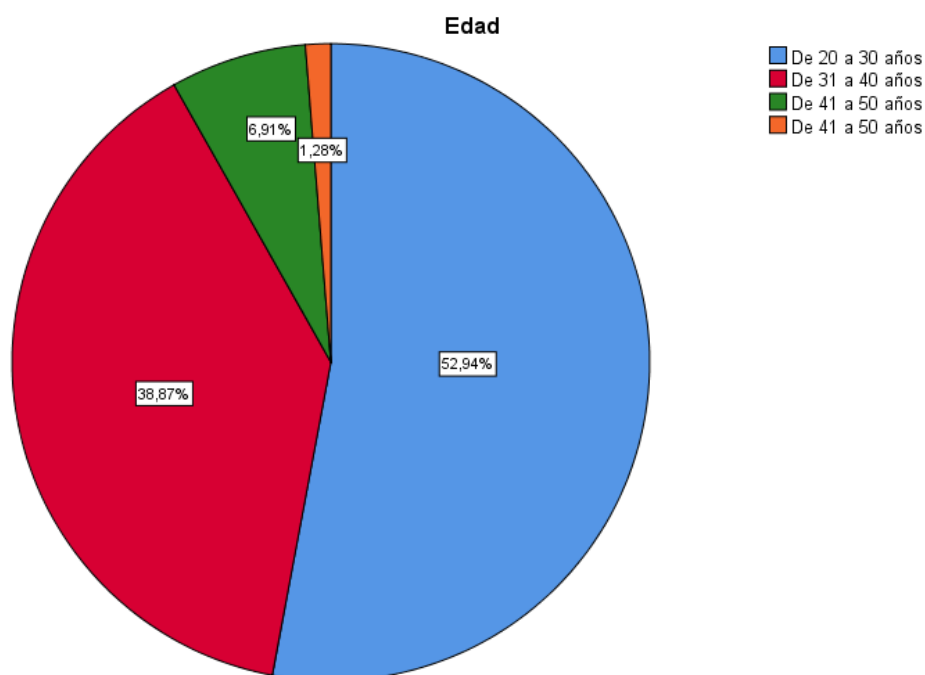
CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Análisis e Interpretación de resultados

Tabla 1: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
De 20 a 30 años	207	52,9	52,9
De 31 a 40 años	152	38,9	38,9
De 41 a 50 años	27	6,9	6,9
De 41 a 50 años	5	1,3	1,3
Total	391	100,0	100,0



Al analizar la edad de los voluntarios y directivos que participaron en el estudio, se puede observar que la mayor parte se concentra en el grupo de 20 a 30 años, alcanzando un 52,9%, lo que representa más de la mitad de la población encuestada. En segundo lugar, se ubican los voluntarios y directivos de 31 a 40 años con un 38,9%, lo que también constituye un porcentaje bastante significativo. Por otro lado, los grupos de mayor edad presentan una

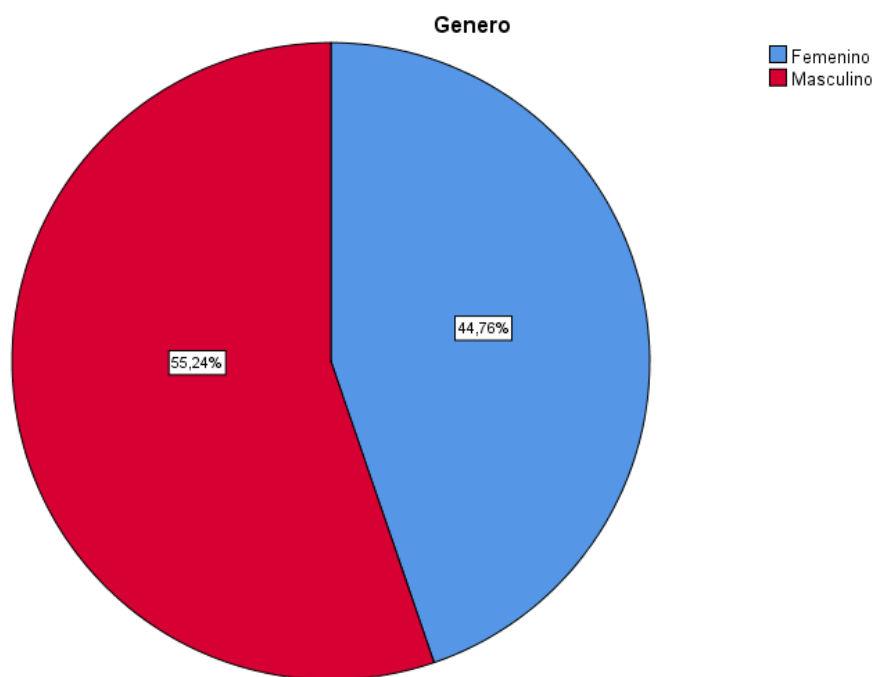
participación mucho más reducida, con 6,9% en el rango de 41 a 50 años y apenas un 1,3% en el grupo restante. En términos generales, estos datos dejan ver que la mayoría de los integrantes de los clubes rotarios considerados en el estudio son personas jóvenes.

Este predominio de voluntarios y directivos jóvenes resulta interesante, ya que puede estar relacionado con una mayor disposición para involucrarse en actividades de voluntariado, especialmente en contextos donde se requiere energía, dinamismo y apertura al cambio. Los jóvenes suelen adaptarse con mayor facilidad a nuevas formas de organización y trabajo en equipo, lo cual puede influir positivamente en la gestión de los proyectos sociales.

Sin embargo, también es importante reflexionar sobre la baja participación de personas de mayor edad, ya que su experiencia podría aportar una visión más estratégica y consolidada en la toma de decisiones. En ese sentido, sería recomendable fomentar una mayor integración entre diferentes grupos etarios, de modo que se logre un equilibrio entre entusiasmo juvenil y experiencia acumulada, lo cual fortalecería tanto la gestión del voluntariado como la sostenibilidad de los proyectos.

Tabla 2: Genero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Femenino	175	44,8	44,8
Masculino	216	55,2	55,2
Total	391	100,0	100,0



En cuanto al género de los participantes, los resultados muestran una ligera predominancia del género masculino, con un 55,2%, frente a un 44,8% correspondiente al género femenino. Si bien existe una diferencia, esta no es demasiado marcada, lo que indica que ambos géneros tienen una participación bastante activa dentro de los clubes rotarios analizados.

La presencia de hombres y mujeres en proporciones relativamente cercanas es un aspecto positivo, ya que permite una mayor diversidad en la forma de pensar, organizar y ejecutar las actividades de voluntariado. Esta diversidad puede enriquecer los procesos internos y favorecer un ambiente más inclusivo dentro de los clubes.

Aun así, la ligera mayor participación masculina podría estar influenciada por factores culturales o por la propia dinámica de este tipo de organizaciones. En este contexto, promover una participación aún más equitativa podría contribuir a fortalecer la gestión del voluntariado, incorporando diferentes perspectivas y estilos de liderazgo que impacten positivamente en el desarrollo de los proyectos sociales.

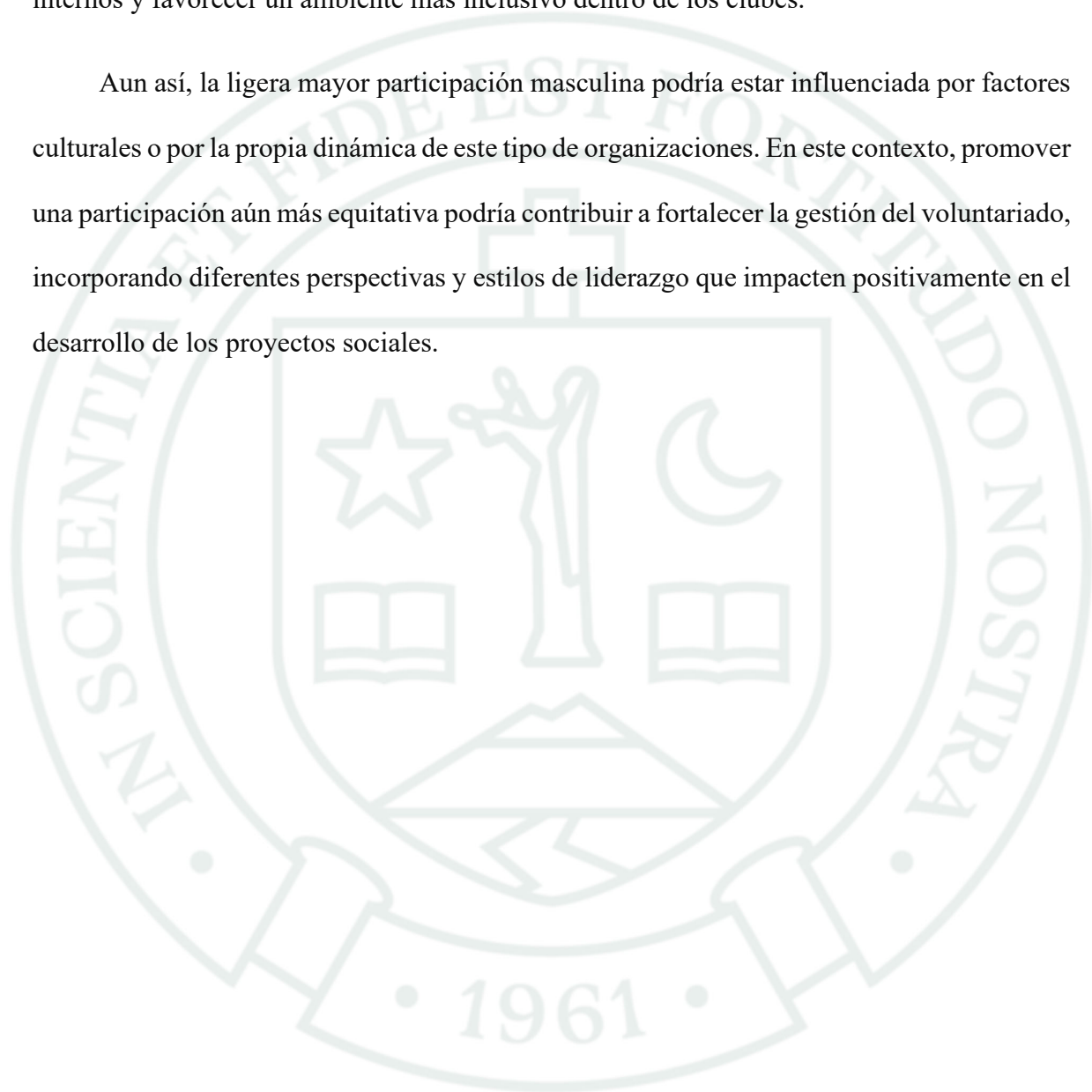
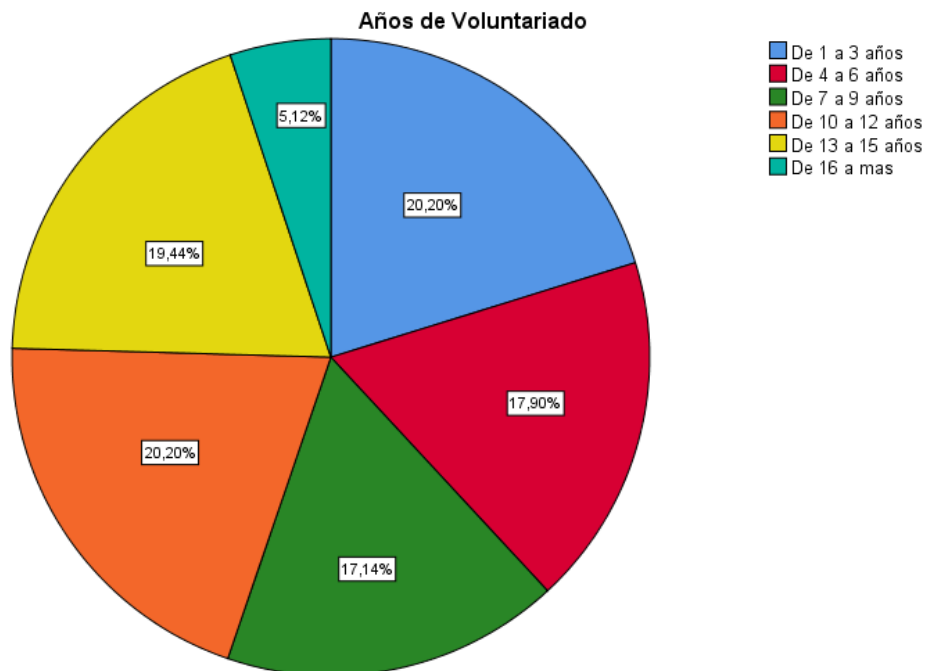


Tabla 3: Años de Voluntariado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
De 1 a 3 años	79	20,2	20,2
De 4 a 6 años	70	17,9	17,9
De 7 a 9 años	67	17,1	17,1
De 10 a 12 años	79	20,2	20,2
De 13 a 15 años	76	19,4	19,4
De 16 a mas	20	5,1	5,1
Total	391	100,0	100,0



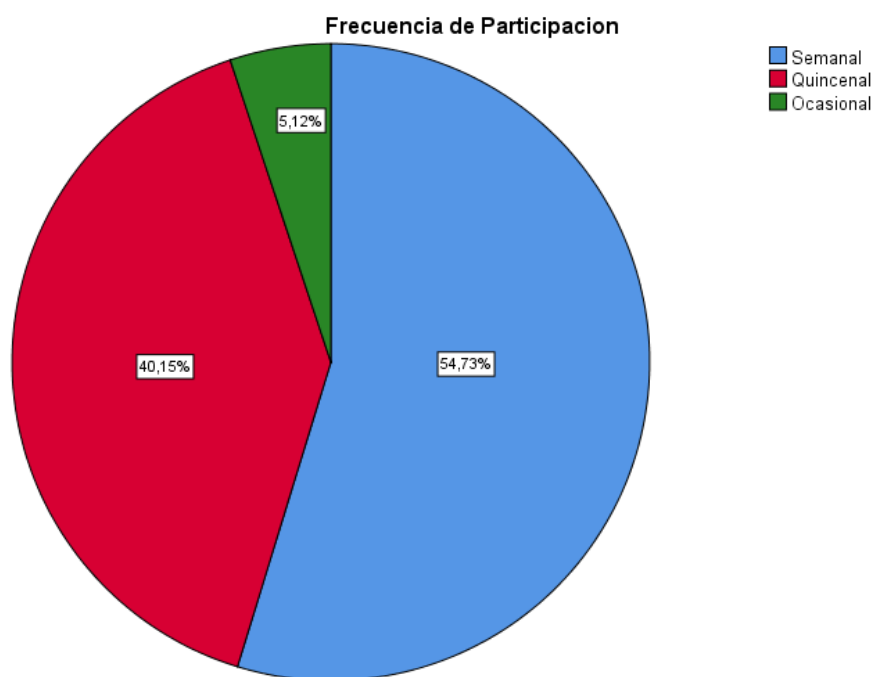
Respecto al tiempo que los voluntarios y directivos llevan participando en actividades de voluntariado, se observa una distribución bastante equilibrada entre los distintos rangos. Los grupos de 1 a 3 años y de 10 a 12 años concentran el mayor porcentaje, ambos con 20,2%, seguidos muy de cerca por quienes tienen entre 13 a 15 años con 19,4%. Asimismo, los rangos de 4 a 6 años (17,9%) y 7 a 9 años (17,1%) mantienen valores similares. Finalmente, el grupo con 16 años a más presenta el porcentaje más bajo, con 5,1%.

Estos resultados reflejan que los clubes rotarios cuentan con una combinación interesante de voluntarios y directivos con distintos niveles de experiencia. Por un lado, hay una presencia importante de voluntarios relativamente nuevos, lo que indica que la organización sigue atrayendo nuevos integrantes. Por otro lado, también se evidencia un grupo significativo de voluntarios y directivos con varios años de trayectoria, lo que aporta estabilidad y conocimiento en la gestión de los proyectos.

Esta mezcla puede resultar muy beneficiosa, ya que permite integrar ideas frescas con experiencia práctica. Sin embargo, el bajo porcentaje de voluntarios y directivos con más de 16 años de permanencia podría ser una señal de que no todos los voluntarios logran mantenerse en el tiempo, lo cual es un aspecto importante a considerar si se busca asegurar la continuidad de los proyectos sociales. Fortalecer estrategias de motivación y reconocimiento podría ser clave para mejorar la permanencia de los voluntarios a largo plazo.

Tabla 4: Frecuencia de Participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Semanal	214	54,7	54,7
Quincenal	157	40,2	40,2
Ocasional	20	5,1	5,1
Total	391	100,0	100,0



En relación con la frecuencia con la que los voluntarios y directivos participan en las actividades de voluntariado, se observa que más de la mitad lo hace de manera semanal, representando el 54,7% de los encuestados. Asimismo, un grupo importante participa de forma quincenal, alcanzando el 40,2%. Por otro lado, solo un 5,1% señala que su participación es ocasional, lo que indica que son pocos los voluntarios y directivos que se

involucran de manera esporádica. En general, los resultados reflejan un alto nivel de participación activa dentro de los clubes rotarios.

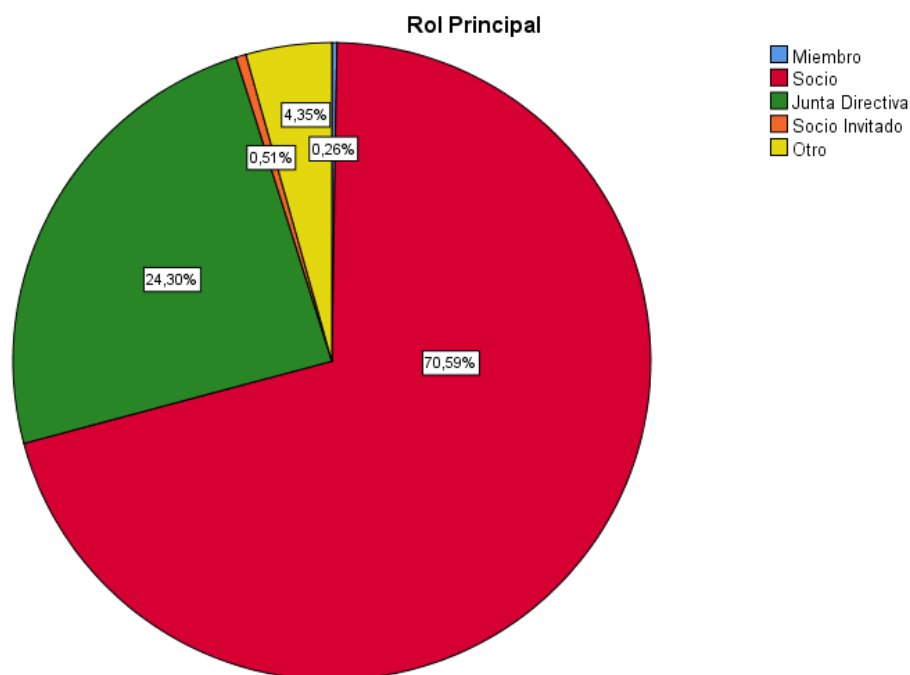
La predominancia de la participación semanal evidencia un fuerte compromiso por parte de los voluntarios y directivos, lo cual es un aspecto clave para el adecuado funcionamiento de las actividades de voluntariado. Este nivel de involucramiento permite dar continuidad a los proyectos sociales y facilita una mejor organización interna.

Además, el hecho de que un porcentaje considerable participe quincenalmente también resulta positivo, ya que demuestra que, aunque no todos puedan asistir con la misma frecuencia, existe un interés constante por contribuir. Sin embargo, la baja proporción de participación ocasional podría interpretarse como una señal de que la mayoría de los voluntarios y directivos mantiene un vínculo activo con la organización, lo cual fortalece la gestión del voluntariado.

En este sentido, una participación frecuente no solo favorece la ejecución de las actividades, sino que también contribuye a consolidar el sentido de pertenencia y compromiso, elementos fundamentales para la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Tabla 5: Rol Principal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Miembro	1	,3	,3
Socio	276	70,6	70,6
Junta Directiva	95	24,3	24,3
Socio Invitado	2	,5	,5
Otro	17	4,3	4,3
Total	391	100,0	100,0



En cuanto al rol que desempeñan los voluntarios y directivos dentro de los clubes rotarios, se evidencia que la mayoría se identifica como socio, representando el 70,6% del total. En segundo lugar, se encuentran quienes forman parte de la junta directiva, con un 24,3%, lo que indica una presencia importante de voluntarios y directivos con funciones de

liderazgo. Los demás roles presentan porcentajes bastante reducidos, como otro (4,3%), socio invitado (0,5%) y miembro (0,3%).

El predominio del rol de socio refleja que la mayoría de los participantes se encuentra involucrada de manera activa en las actividades regulares del voluntariado. Esto es positivo, ya que permite contar con una base sólida de personas comprometidas con los proyectos sociales.

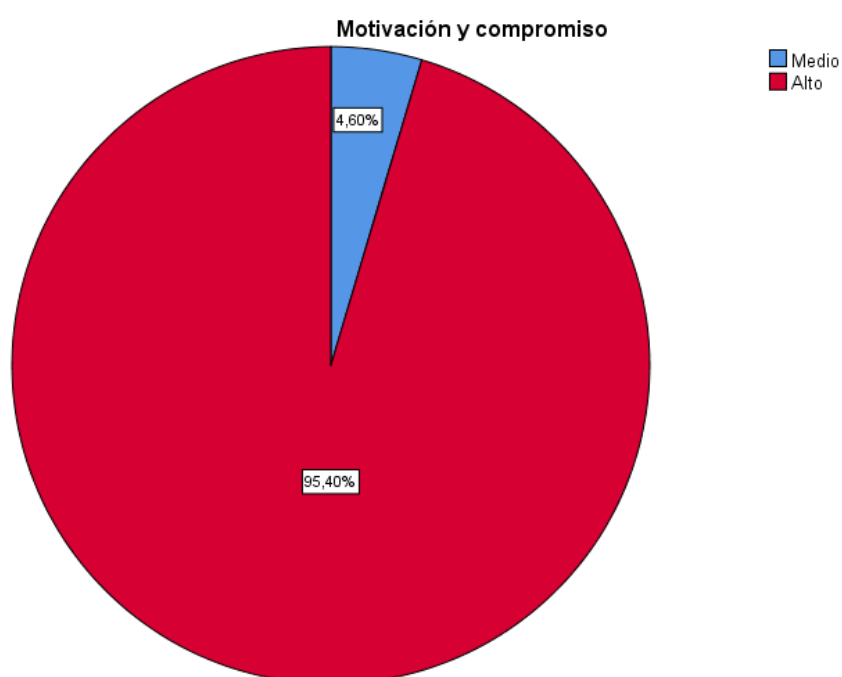
Por otro lado, la presencia de un grupo significativo en la junta directiva es un aspecto relevante, ya que estos cumplen funciones clave en la organización, planificación y toma de decisiones. Su participación puede influir directamente en la calidad de la gestión del voluntariado y en la sostenibilidad de los proyectos.

Sin embargo, la baja presencia de otros roles podría indicar una estructura organizativa concentrada en funciones específicas, lo cual podría limitar la diversificación de responsabilidades. En ese sentido, promover una mayor participación en distintos roles podría fortalecer la dinámica interna y mejorar la distribución de tareas dentro de los clubes.

3.2. Resultados de las dimensiones de la variable Percepción de la gestión del voluntariado

Tabla 6: Motivación y compromiso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	18	4,6	4,6
Alto	373	95,4	95,4
Total	391	100,0	100,0



En relación con la dimensión de motivación y compromiso, los resultados muestran que la gran mayoría de los voluntarios y directivos, es decir, el 95,4%, percibe este aspecto en un nivel alto, mientras que solo un 4,6% lo ubica en un nivel medio. No se registran niveles bajos, lo que permite apreciar una tendencia claramente positiva en cuanto al involucramiento de los participantes dentro de las actividades de voluntariado.

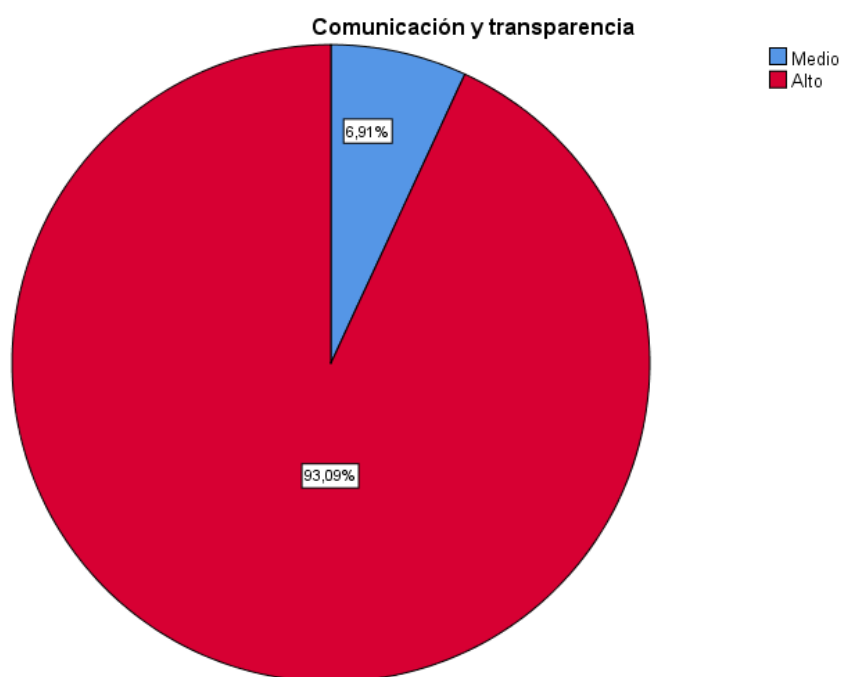
Este resultado refleja que los voluntarios y directivos no solo participan en las actividades, sino que lo hacen con un alto grado de interés y compromiso. La motivación es un elemento clave en el voluntariado, ya que al no existir una retribución económica directa, el involucramiento depende en gran medida de factores internos como la satisfacción personal, el sentido de propósito y la identificación con la causa.

El hecho de que casi la totalidad de los encuestados perciba altos niveles de motivación sugiere que los clubes rotarios están generando un entorno favorable que impulsa la participación activa. Esto puede estar relacionado con una adecuada gestión, reconocimiento de los aportes y un buen clima organizacional.

No obstante, el pequeño grupo que percibe un nivel medio podría estar evidenciando ciertas limitaciones, como falta de incentivos, sobrecarga de responsabilidades o menor identificación con algunas actividades. Atender estos aspectos permitiría fortalecer aún más el compromiso de todos los voluntarios y directivos y asegurar una participación sostenida en el tiempo.

Tabla 7: Comunicación y transparencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	27	6,9	6,9
Alto	364	93,1	93,1
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la dimensión de comunicación y transparencia, se observa que el 93,1% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 6,9% considera que se encuentra en un nivel medio. Al igual que en la dimensión anterior, no se registran niveles bajos, lo que indica una valoración mayormente positiva en este aspecto.

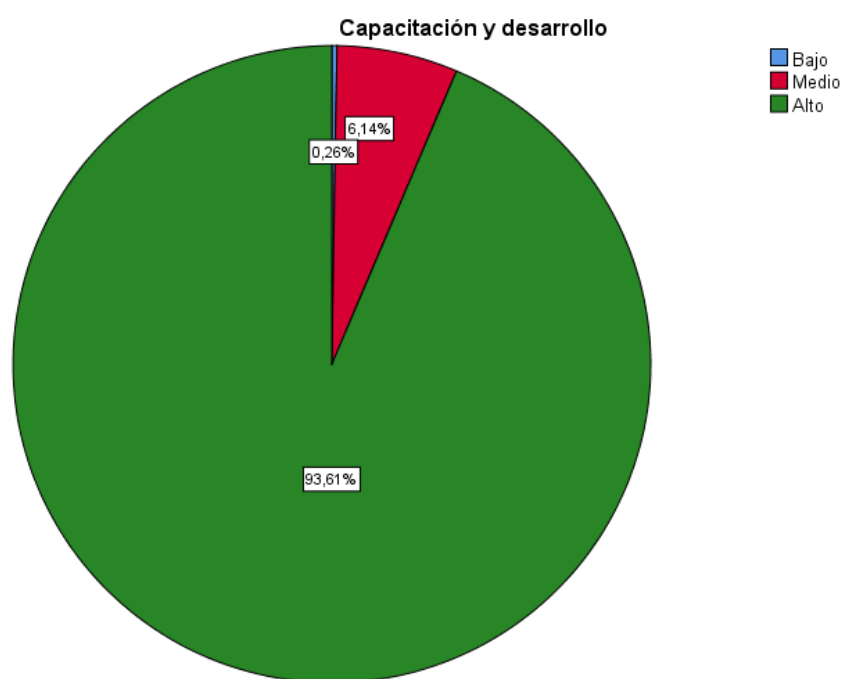
La comunicación y la transparencia son pilares fundamentales en cualquier organización, especialmente en aquellas que trabajan con voluntariado. Los resultados sugieren que existe una adecuada circulación de información y un manejo claro de las actividades dentro de los clubes rotarios, lo que contribuye a generar confianza entre los voluntarios y directivos.

Una comunicación efectiva permite que los voluntarios comprendan mejor sus roles, se sientan parte del proceso y puedan participar de manera más activa. Asimismo, la transparencia fortalece la credibilidad de la organización, lo cual es esencial para mantener el compromiso de sus integrantes.

Sin embargo, el porcentaje que percibe este aspecto como medio podría estar indicando ciertas áreas de mejora, como la necesidad de reforzar los canales de comunicación, brindar información más oportuna o mejorar la claridad en la toma de decisiones. Trabajar en estos puntos contribuiría a consolidar aún más la confianza y cohesión dentro de los clubes.

Tabla 8: Capacitación y desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	1	,3	,3
Medio	24	6,1	6,1
Alto	366	93,6	93,6
Total	391	100,0	100,0



En cuanto a la capacitación y desarrollo, los resultados evidencian que el 93,6% de los voluntarios y directivos percibe este aspecto en un nivel alto, seguido de un 6,1% que lo considera en un nivel medio, y un mínimo 0,3% que lo ubica en un nivel bajo. En general, se observa una valoración bastante positiva en esta dimensión.

La capacitación y el desarrollo son factores esenciales para fortalecer las capacidades de los voluntarios y mejorar la calidad de los proyectos sociales. El alto porcentaje obtenido

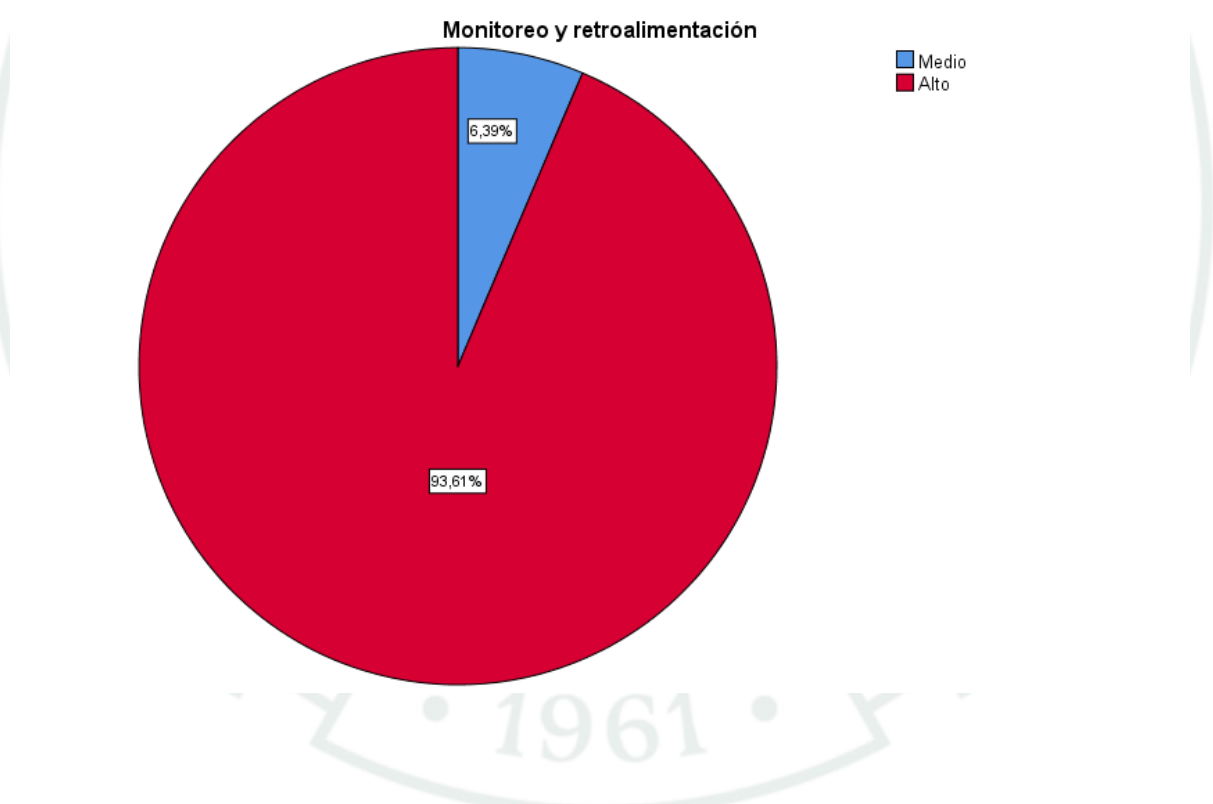
sugiere que los clubes rotarios están brindando oportunidades de aprendizaje y crecimiento a sus voluntarios y directivos, lo cual no solo mejora el desempeño individual, sino también la eficiencia de las actividades colectivas.

Este resultado también puede estar relacionado con la percepción de profesionalización dentro del voluntariado, donde los voluntarios y directivos no solo participan, sino que también adquieren conocimientos y habilidades que pueden aplicar en distintos contextos.

Sin embargo, la presencia, aunque mínima, de un nivel bajo indica que aún existen casos en los que la capacitación podría no estar siendo suficiente o no llega de manera adecuada. Esto resalta la importancia de seguir fortaleciendo los procesos formativos, asegurando que todos los voluntarios y directivos tengan acceso a oportunidades de desarrollo.

Tabla 9: Monitoreo y retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	25	6,4	6,4
Alto	366	93,6	93,6
Total	391	100,0	100,0



En lo que respecta a la dimensión de monitoreo y retroalimentación, se observa que el 93,6% de los voluntarios y directivos percibe este aspecto en un nivel alto, mientras que un 6,4% lo ubica en un nivel medio. No se registran niveles bajos, lo que evidencia una

valoración mayoritariamente positiva sobre la forma en que se realiza el seguimiento de las actividades y se brinda retroalimentación dentro de los clubes rotarios.

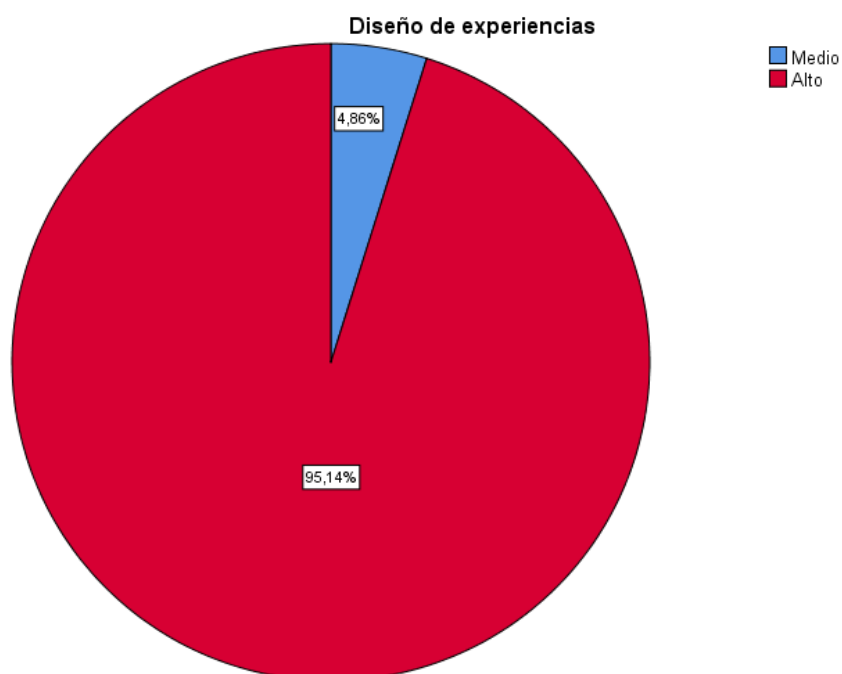
El monitoreo y la retroalimentación son procesos fundamentales para asegurar que las actividades de voluntariado se desarrollen de manera adecuada y alineada con los objetivos propuestos. El alto porcentaje obtenido sugiere que los voluntarios y directivos perciben que existe un seguimiento constante de las acciones y que se reciben orientaciones o comentarios que permiten mejorar el desempeño.

Este tipo de prácticas favorece el aprendizaje continuo dentro del voluntariado, ya que permite identificar aciertos y corregir posibles errores en el camino. Además, fortalece la comunicación interna y contribuye a que los voluntarios y directivos se sientan acompañados en el desarrollo de sus funciones.

Sin embargo, el porcentaje que percibe un nivel medio podría estar reflejando que, en algunos casos, el seguimiento no es tan constante o que la retroalimentación no siempre es clara o oportuna. Por ello, reforzar estos procesos podría contribuir a mejorar aún más la calidad de la gestión y el impacto de las actividades realizadas.

Tabla 10: Diseño de experiencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	19	4,9	4,9
Alto	372	95,1	95,1
Total	391	100,0	100,0



En cuanto al diseño de experiencias dentro del voluntariado, los resultados muestran que el 95,1% de los voluntarios y directivos lo percibe en un nivel alto, mientras que solo un 4,9% lo considera en un nivel medio. No se evidencian niveles bajos, lo que indica que la mayoría de los participantes valora positivamente la forma en que se organizan y desarrollan las actividades.

El diseño de experiencias se relaciona con la manera en que se planifican y ejecutan las actividades de voluntariado, buscando que estas resulten significativas tanto para los participantes como para los beneficiarios. El alto nivel de percepción encontrado sugiere que las actividades están siendo diseñadas de manera adecuada, generando interés, participación y sentido de propósito en los voluntarios y directivos.

Esto es importante, ya que cuando las experiencias son bien estructuradas, los voluntarios no solo cumplen con sus funciones, sino que también desarrollan un mayor vínculo emocional con las actividades, lo que fortalece su compromiso.

No obstante, el pequeño grupo que percibe este aspecto como medio podría indicar que algunas actividades no logran generar el mismo nivel de impacto o satisfacción. Esto abre la posibilidad de seguir innovando en la forma de diseñar las experiencias, considerando las expectativas y necesidades de los voluntarios y directivos.

Tabla 11: Impacto y cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	19	4,9	4,9
Alto	372	95,1	95,1
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la dimensión de impacto y cumplimiento de objetivos, se observa que el 95,1% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 4,9% la ubica en un nivel medio. Al igual que en las dimensiones anteriores, no se registran niveles bajos, lo que evidencia una valoración positiva sobre los resultados alcanzados por los proyectos sociales.

El impacto y el cumplimiento de objetivos constituyen uno de los aspectos más importantes dentro de cualquier proyecto social, ya que permiten evaluar si las acciones realizadas están generando los resultados esperados. El alto porcentaje obtenido indica que los voluntarios y directivos consideran que los proyectos desarrollados cumplen con sus metas y generan un efecto positivo en la comunidad.

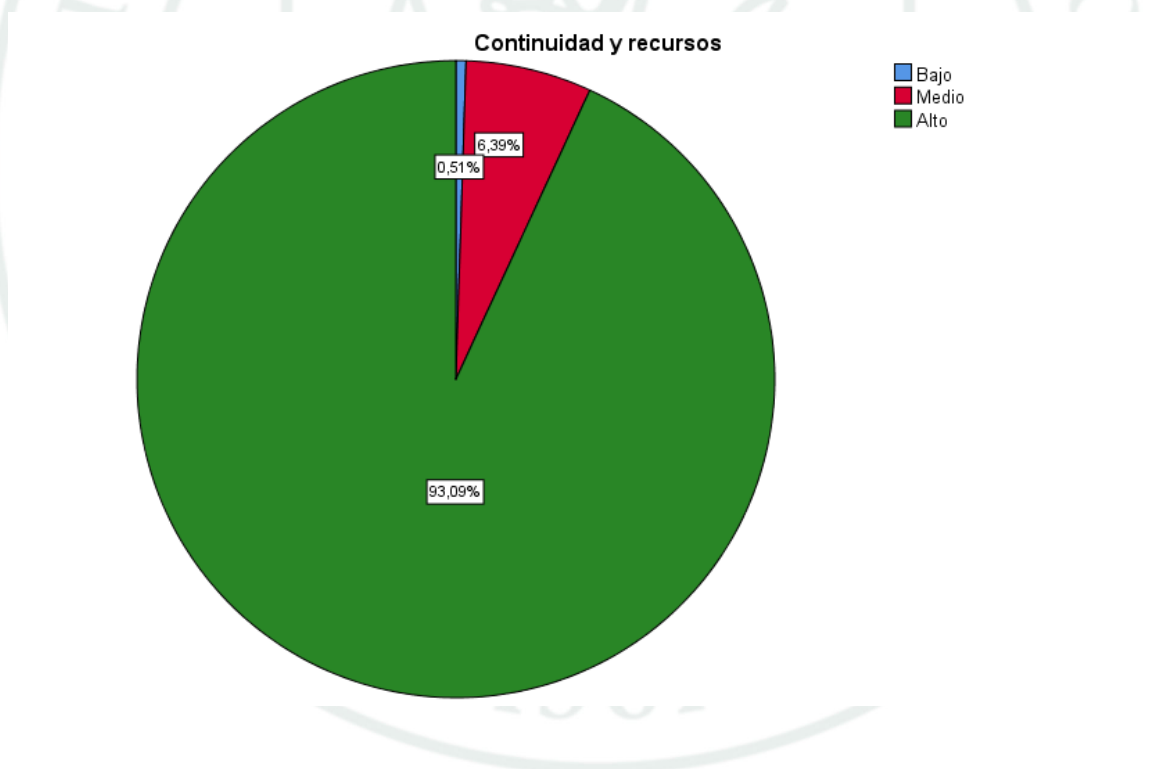
Esta percepción puede estar relacionada con una adecuada planificación, ejecución y seguimiento de las actividades, así como con el compromiso de los voluntarios. Cuando los resultados son visibles, se fortalece la motivación de los voluntarios y directivos y se refuerza el sentido de utilidad del trabajo realizado.

Sin embargo, el pequeño porcentaje que percibe este aspecto como medio sugiere que aún existen oportunidades de mejora, posiblemente en la medición de resultados o en la claridad de los objetivos planteados. Trabajar en estos aspectos permitiría consolidar aún más el impacto de los proyectos y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

3.3.Resultados variables Sostenibilidad de los proyectos sociales

Tabla 12: Continuidad y recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	2	,5	,5
Medio	25	6,4	6,4
Alto	364	93,1	93,1
Total	391	100,0	100,0



En cuanto a la dimensión de continuidad y recursos, se observa que el 93,1% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 6,4% la ubica en un nivel medio y un 0,5% en un nivel bajo. Estos resultados evidencian que, en su mayoría, los

participantes consideran que los proyectos cuentan con los recursos necesarios y logran mantenerse en el tiempo.

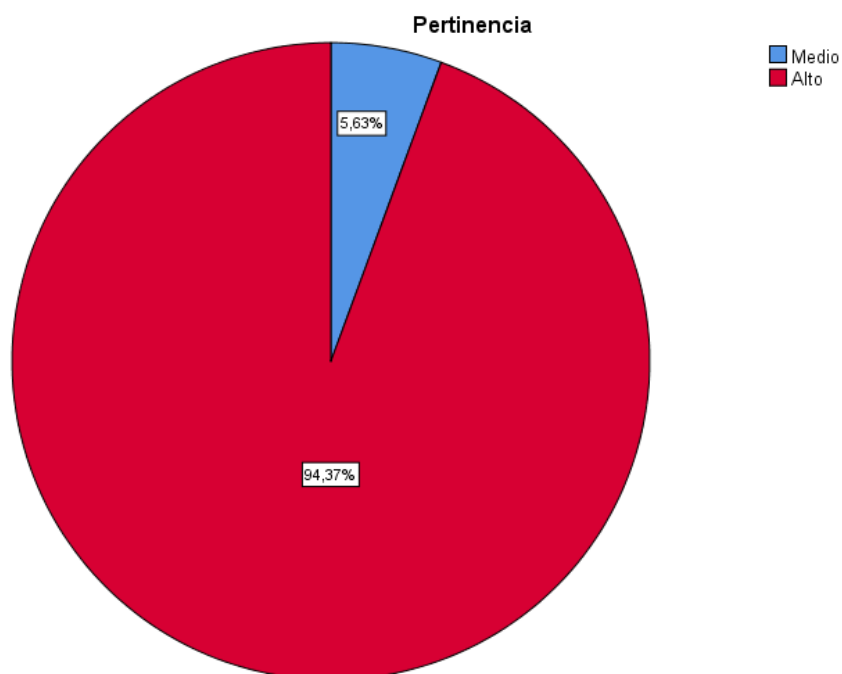
La continuidad de los proyectos y la adecuada gestión de recursos son elementos fundamentales para la sostenibilidad. El alto porcentaje obtenido sugiere que los clubes rotarios cuentan con mecanismos que permiten sostener sus actividades, ya sea a través de una buena organización interna, el compromiso de los voluntarios y directivos o la disponibilidad de recursos materiales y humanos.

Este resultado también puede interpretarse como una señal de estabilidad en la gestión, lo cual favorece la ejecución constante de los proyectos y evita interrupciones que puedan afectar a los beneficiarios.

No obstante, el pequeño grupo que percibe niveles medio y bajo podría estar experimentando dificultades relacionadas con la disponibilidad de recursos o la continuidad de ciertas actividades. Esto resalta la importancia de seguir fortaleciendo la planificación y la gestión eficiente de los recursos, garantizando que todos los proyectos puedan mantenerse de manera sostenida.

Tabla 13: Pertinencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	22	5,6	5,6
Alto	369	94,4	94,4
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la pertinencia de los proyectos sociales, se observa que el 94,4% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 5,6% la considera en un nivel medio. No se registran niveles bajos, lo que indica que la mayoría de los participantes considera que los proyectos responden adecuadamente a las necesidades de la comunidad.

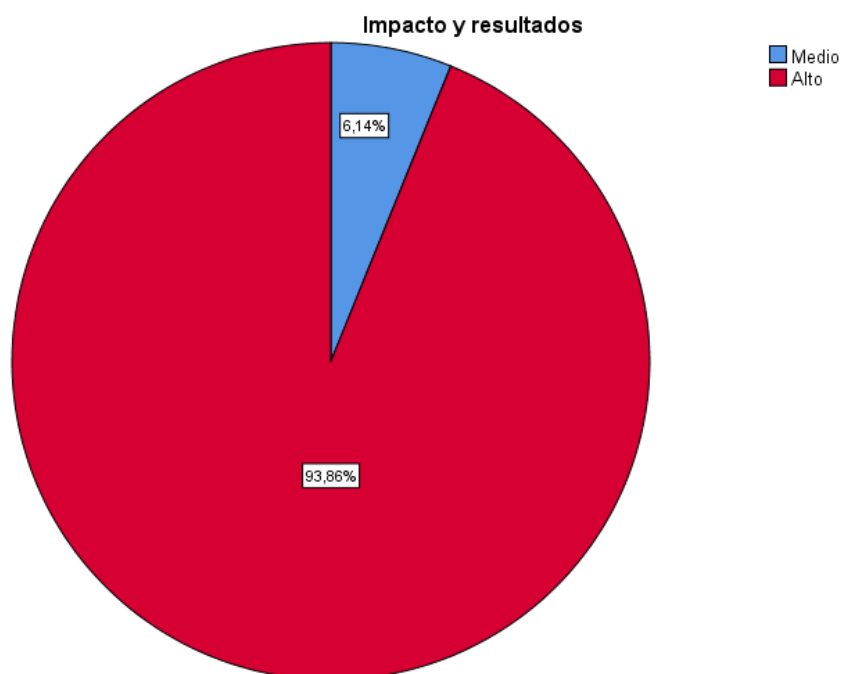
La pertinencia es un aspecto clave dentro de la sostenibilidad, ya que implica que los proyectos no solo se ejecutan, sino que también tienen sentido y relevancia en el contexto donde se desarrollan. El alto porcentaje obtenido sugiere que los voluntarios y directivos consideran que las acciones realizadas están alineadas con las necesidades reales de la población beneficiaria.

Esto es fundamental, ya que cuando un proyecto es pertinente, tiene mayores probabilidades de generar impacto y mantenerse en el tiempo. Además, fortalece la conexión entre los voluntarios y la comunidad, lo que contribuye a una mayor aceptación y participación.

Sin embargo, el porcentaje que percibe este aspecto como medio podría indicar que, en algunos casos, los proyectos no responden completamente a las expectativas o necesidades identificadas. Esto pone en evidencia la importancia de realizar diagnósticos más precisos y mantener un contacto constante con la comunidad para asegurar la relevancia de las intervenciones.

Tabla 14: Impacto y resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	24	6,1	6,1
Alto	367	93,9	93,9
Total	391	100,0	100,0



En relación con la dimensión de impacto y resultados, se observa que el 93,9% de los voluntarios y directivos percibe este aspecto en un nivel alto, mientras que un 6,1% lo considera en un nivel medio. No se registran niveles bajos, lo que indica que, en su mayoría, los participantes valoran positivamente los efectos que generan los proyectos sociales desarrollados.

Este resultado permite entender que los voluntarios y directivos perciben que las acciones realizadas no solo se ejecutan, sino que realmente generan cambios o beneficios concretos en la población. Cuando el impacto es visible, se fortalece la confianza en los proyectos y se incrementa la motivación de los voluntarios para seguir participando.

Asimismo, una valoración alta en esta dimensión sugiere que existe coherencia entre lo planificado y lo logrado, lo cual es fundamental para garantizar la credibilidad de la organización. Sin embargo, el porcentaje que percibe un nivel medio podría estar relacionado con ciertas limitaciones en la medición de resultados o en la visibilidad del impacto alcanzado. Esto plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y difusión de logros.

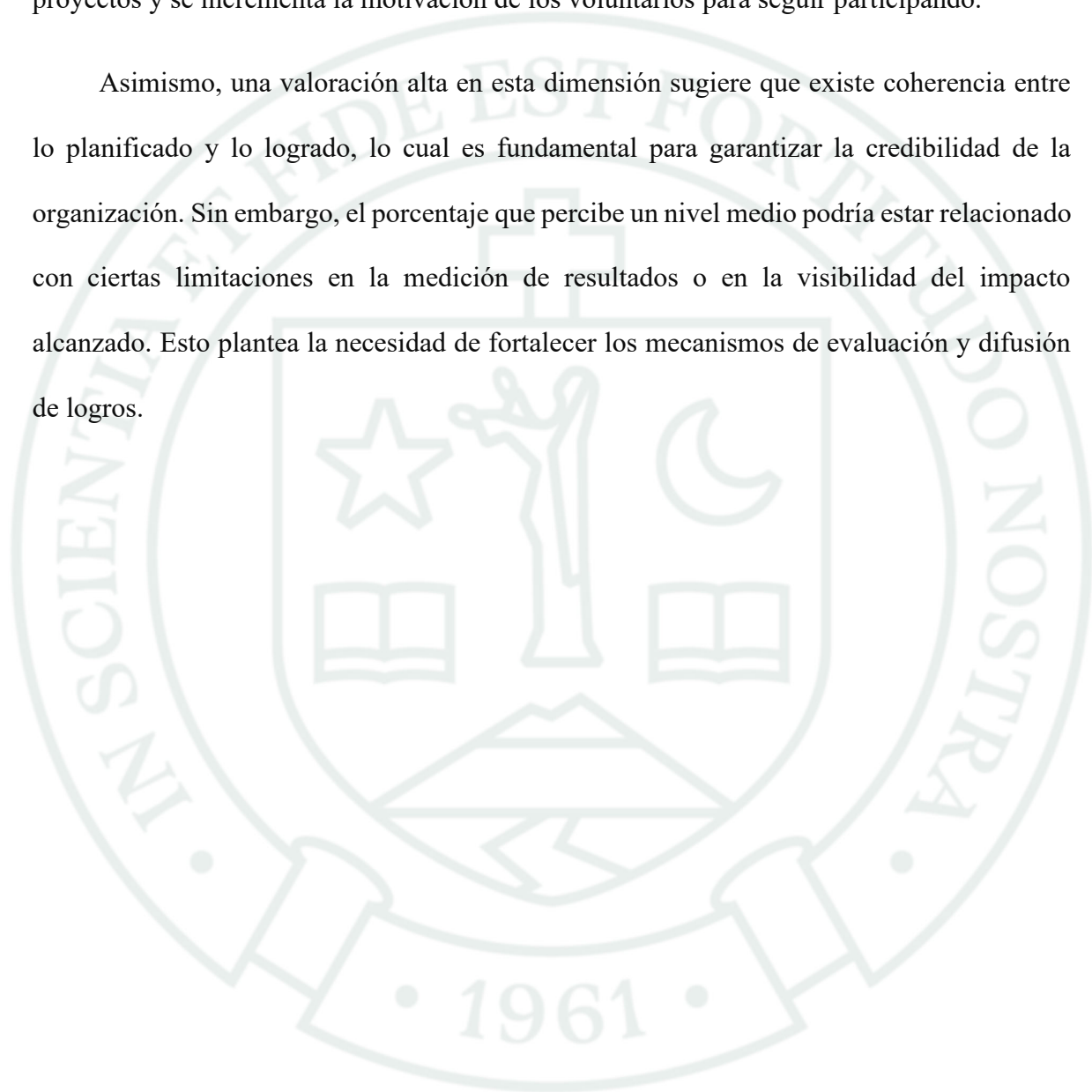
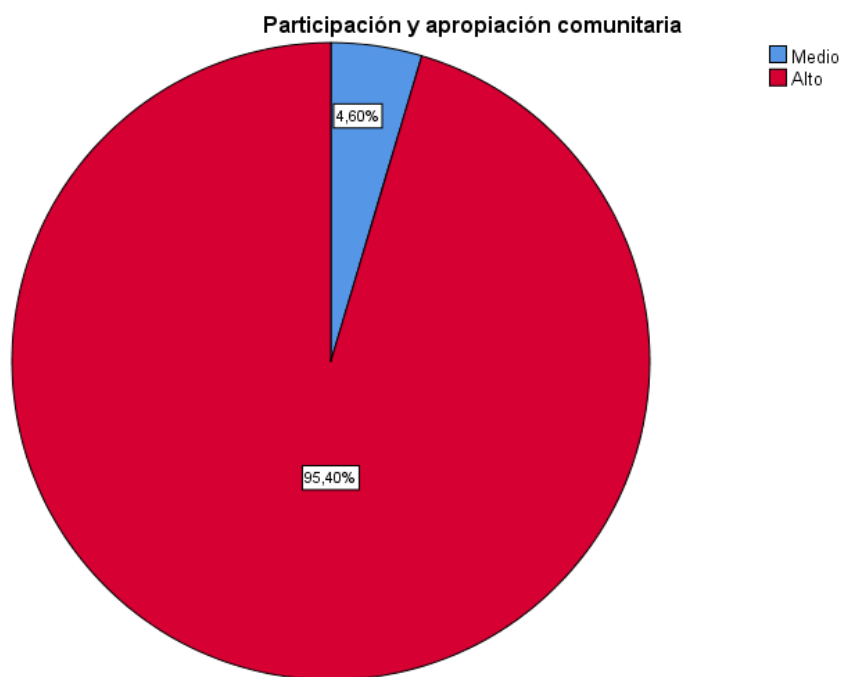


Tabla 15: Participación y apropiación comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	18	4,6	4,6
Alto	373	95,4	95,4
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la participación y apropiación comunitaria, los resultados muestran que el 95,4% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 4,6% la ubica en un nivel medio. No se evidencian niveles bajos, lo que refleja una percepción bastante favorable sobre la integración de la comunidad en los proyectos sociales.

La participación de la comunidad es un elemento clave para la sostenibilidad de cualquier proyecto social. El alto porcentaje obtenido indica que los voluntarios y directivos

consideran que la comunidad no solo participa, sino que también se involucra activamente en las iniciativas, generando un sentido de pertenencia.

Cuando la comunidad se apropia de los proyectos, estos tienen mayores posibilidades de mantenerse en el tiempo, incluso más allá de la intervención directa de los voluntarios. Este resultado sugiere que los clubes rotarios están logrando una adecuada articulación con la población beneficiaria.

Sin embargo, el pequeño porcentaje en nivel medio podría estar señalando que, en algunos casos, la participación no es tan activa o constante. Esto resalta la importancia de seguir fortaleciendo estrategias que promuevan una mayor inclusión y compromiso comunitario.

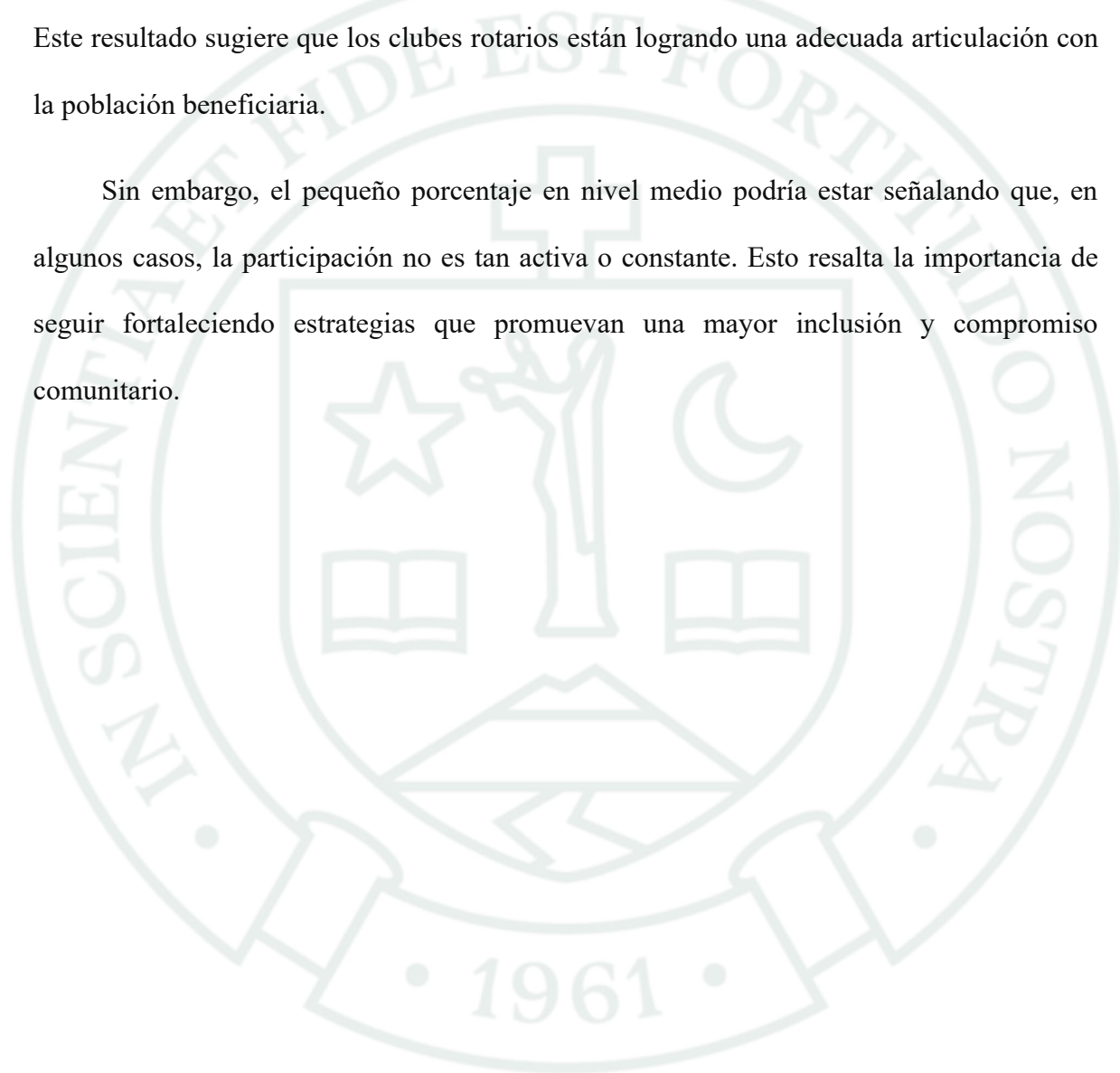
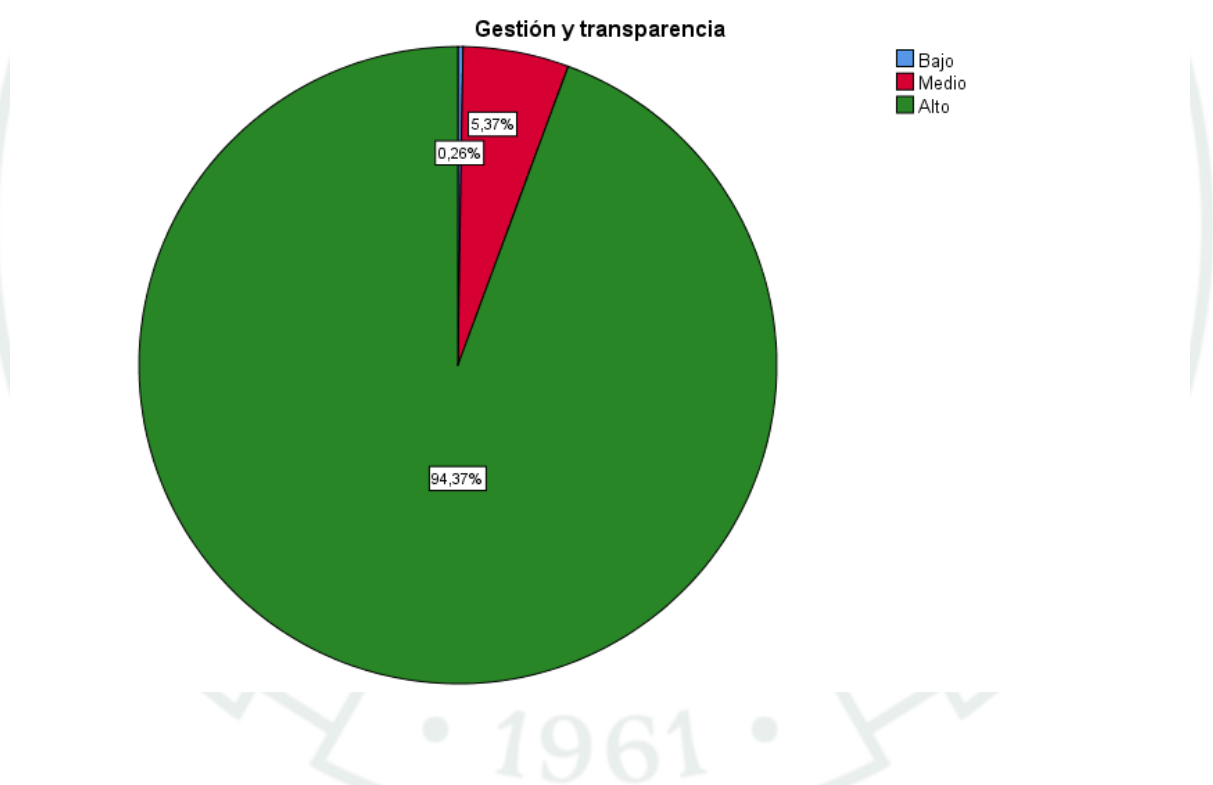


Tabla 16: Gestión y transparencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	1	,3	,3
Medio	21	5,4	5,4
Alto	369	94,4	94,4
Total	391	100,0	100,0



En cuanto a la gestión y transparencia, se observa que el 94,4% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, seguido de un 5,4% en nivel medio y un mínimo 0,3% en nivel bajo. En general, los resultados evidencian una percepción positiva sobre la forma en que se administran los proyectos y se maneja la información dentro de la organización.

La transparencia en la gestión es un factor esencial para generar confianza tanto en los voluntarios como en la comunidad. El alto porcentaje indica que los voluntarios y directivos consideran que existe claridad en la toma de decisiones, el uso de recursos y la ejecución de las actividades.

Este aspecto es clave para fortalecer la credibilidad institucional y asegurar la continuidad de los proyectos. Cuando los procesos son transparentes, se reducen los conflictos y se fomenta un ambiente de confianza y colaboración.

No obstante, la presencia de niveles medio y bajo, aunque reducida, sugiere que aún pueden existir percepciones de falta de claridad o información insuficiente en algunos casos. Atender estos aspectos permitirá consolidar una gestión aún más sólida y confiable.

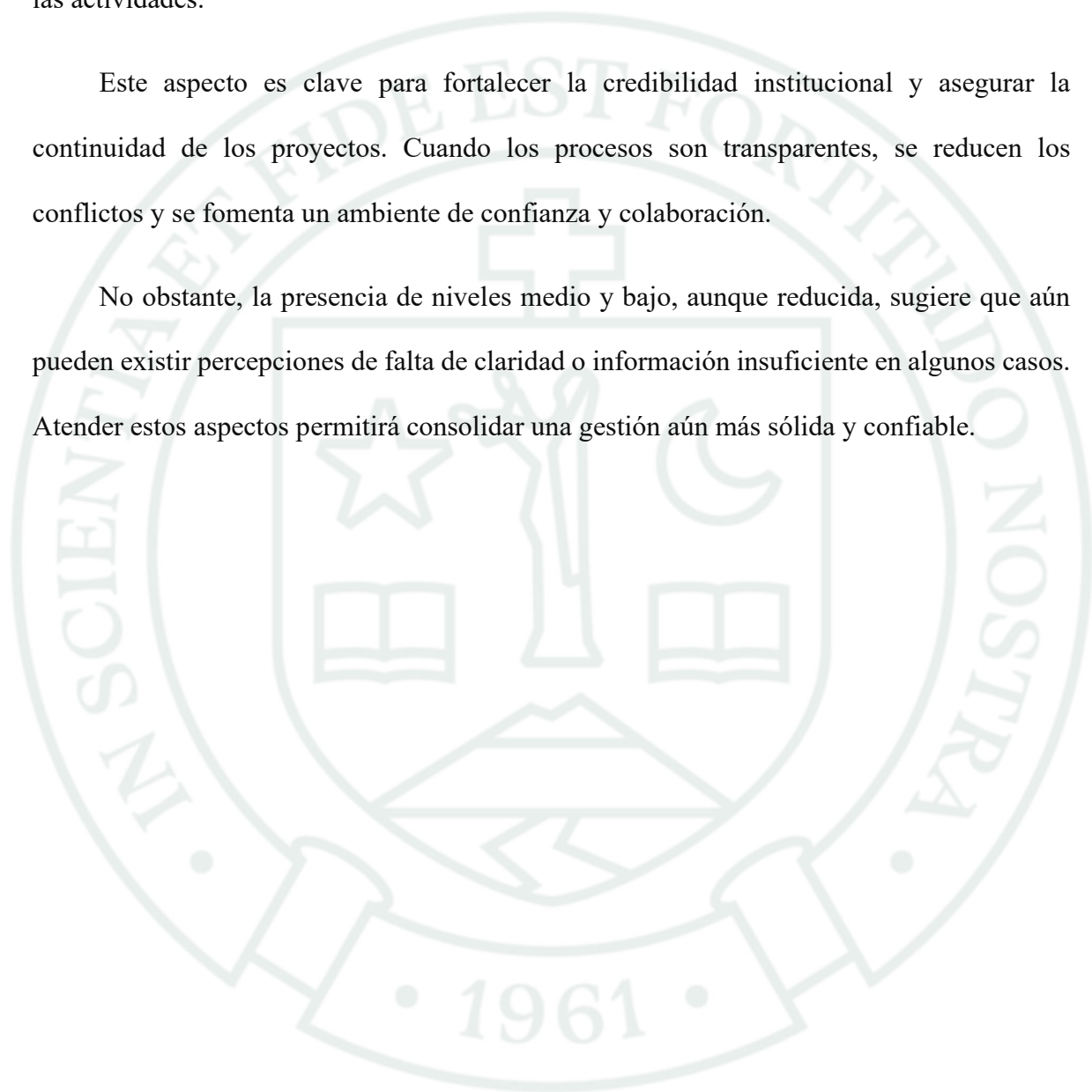
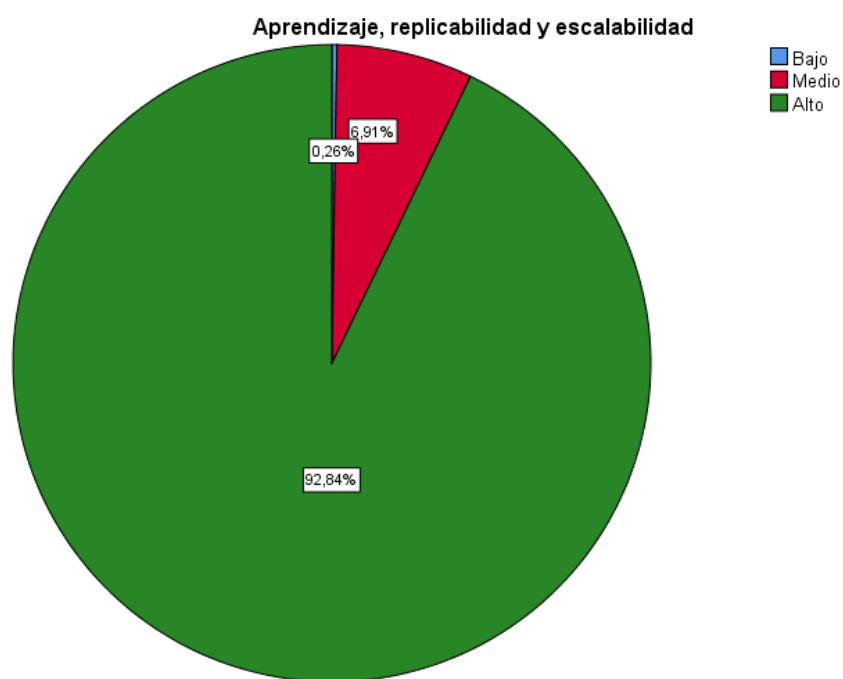


Tabla 17: Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	1	,3	,3
Medio	27	6,9	6,9
Alto	363	92,8	92,8
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la dimensión de aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad, se evidencia que el 92,8% de los voluntarios y directivos la percibe en un nivel alto, mientras que un 6,9% la considera en un nivel medio y un 0,3% en nivel bajo. Estos resultados muestran que la mayoría de los participantes reconoce la capacidad de los proyectos para generar aprendizajes y ser replicados en otros contextos.

Esta dimensión es particularmente importante, ya que no solo evalúa el presente de los proyectos, sino también su proyección futura. El alto porcentaje obtenido sugiere que los voluntarios y directivos consideran que las experiencias desarrolladas pueden servir como modelo para otras iniciativas, lo cual amplía el impacto de las acciones realizadas.

Además, el aprendizaje generado dentro del voluntariado permite mejorar continuamente la gestión y fortalecer las capacidades de los voluntarios y directivos. Esto contribuye a que los proyectos no se limiten a una sola intervención, sino que puedan adaptarse, crecer y replicarse en diferentes contextos.

Sin embargo, el porcentaje en nivel medio podría indicar que no todos los proyectos logran sistematizar sus aprendizajes o que existen limitaciones para replicarlos. Esto resalta la importancia de documentar las experiencias y desarrollar estrategias que permitan ampliar el alcance de las iniciativas.

3.4. Resultados Inferenciales

Tabla 18: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de la gestión del voluntariado	,537	391	,000	,293	391	,000
Sostenibilidad de los proyectos sociales	,535	391	,000	,290	391	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con el objetivo de determinar el tipo de análisis estadístico a emplear, se realizó la prueba de normalidad a las variables percepción de la gestión del voluntariado y sostenibilidad de los proyectos sociales, utilizando los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

Los resultados muestran que, para ambas variables, el nivel de significancia es 0,000, tanto en la prueba de Kolmogorov-Smirnov como en Shapiro-Wilk. Este valor es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Estos resultados permiten concluir que las variables analizadas no presentan un comportamiento normal, lo cual es un aspecto importante al momento de seleccionar la prueba estadística adecuada. En este caso, al no cumplirse el supuesto de normalidad, no es recomendable utilizar pruebas paramétricas como el coeficiente de correlación de Pearson.

En su lugar, corresponde emplear pruebas no paramétricas, siendo la más adecuada el coeficiente de correlación de Spearman, ya que este tipo de análisis no requiere que los datos sigan una distribución normal y es apropiado para variables medidas en escala ordinal, como es el caso de los cuestionarios tipo Likert utilizados en la investigación.

Además, el hecho de que ambas variables presenten una distribución no normal puede estar relacionado con la concentración de respuestas en niveles altos, lo cual se ha evidenciado previamente en los resultados descriptivos. Este comportamiento es común en estudios de percepción, donde los participantes tienden a valorar positivamente ciertos aspectos.

En ese sentido, la elección de una prueba no paramétrica no solo responde a un criterio estadístico, sino que también se ajusta a la naturaleza de los datos obtenidos, garantizando así una interpretación más adecuada y confiable de la relación entre las variables estudiadas.

Tabla 19: Relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

				Percepción de la gestión del voluntariado	Sostenibilidad de los proyectos sociales
Rho de Spearman	Percepción de la gestión del voluntariado	Coeficiente de correlación	de	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		391	391
	Sostenibilidad de los proyectos sociales	Coeficiente de correlación	de	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		391	391
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

En relación con la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0,579, lo que indica la existencia de una correlación positiva de magnitud moderada entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en los clubes rotarios de Arequipa.

Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor que es menor al nivel establecido ($\alpha = 0,05$), lo que permite afirmar que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En ese sentido, se evidencia que a medida que mejora la percepción de la gestión del voluntariado, también tiende a incrementarse la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Este resultado refleja que ambas variables están directamente relacionadas, es decir, no funcionan de manera aislada, sino que se influyen mutuamente dentro del contexto del voluntariado. Cuando los voluntarios y directivos perciben que la gestión del voluntariado es adecuada en términos de organización, comunicación, liderazgo y seguimiento— es más probable que los proyectos sociales logren mantenerse en el tiempo y generar resultados sostenidos.

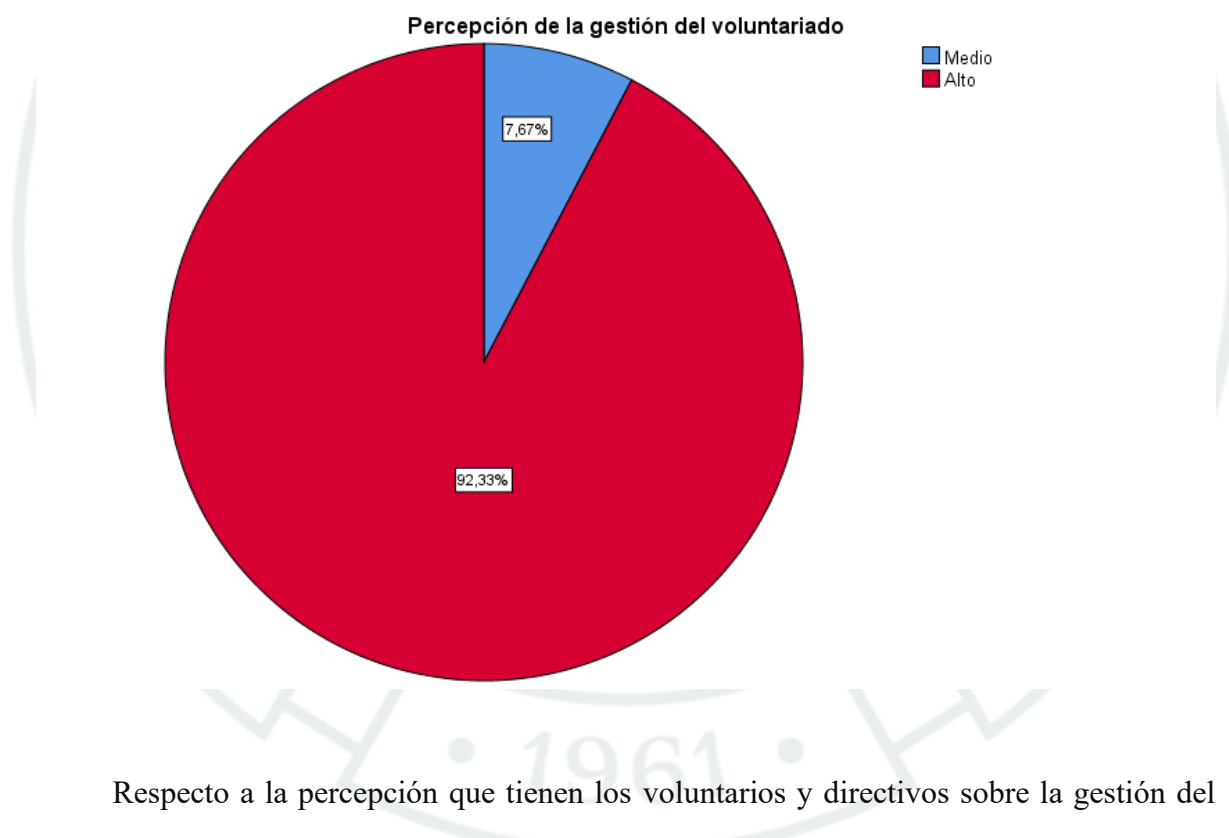
Una correlación moderada indica que, si bien la percepción de la gestión del voluntariado es un factor importante para la sostenibilidad, no es el único elemento que la determina. Existen otros factores que también pueden influir, como la disponibilidad de recursos, el contexto social, la participación comunitaria o el apoyo institucional.

Sin embargo, el valor obtenido es suficientemente significativo como para considerar que una buena gestión del voluntariado constituye una base sólida para el éxito y continuidad de los proyectos sociales. Esto se alinea con la idea de que el capital humano, cuando está bien organizado y motivado, se convierte en un elemento clave para lograr impactos sostenibles.

Desde una perspectiva práctica, este hallazgo sugiere que fortalecer los procesos de gestión del voluntariado —como la capacitación, la comunicación, la motivación y el monitoreo— puede contribuir directamente a mejorar la sostenibilidad de las iniciativas sociales desarrolladas por los clubes rotarios.

Tabla 20: Nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	30	7,7	7,7
Alto	361	92,3	92,3
Total	391	100,0	100,0



Respecto a la percepción que tienen los voluntarios y directivos sobre la gestión del voluntariado, los resultados muestran una clara tendencia positiva. El 92,3% de los encuestados considera que la gestión es alta, mientras que solo un 7,7% la percibe como media. No se registran niveles bajos, lo que evidencia que, en general, los voluntarios y

directivos valoran favorablemente la forma en que se organizan y desarrollan las actividades de voluntariado.

Este resultado refleja una percepción bastante favorable por parte de los voluntarios y directivos, lo que sugiere que la gestión del voluntariado en los clubes rotarios de Arequipa se está desarrollando de manera adecuada. Una valoración alta suele estar relacionada con aspectos como una buena organización, liderazgo efectivo, comunicación clara y un adecuado nivel de coordinación entre los participantes.

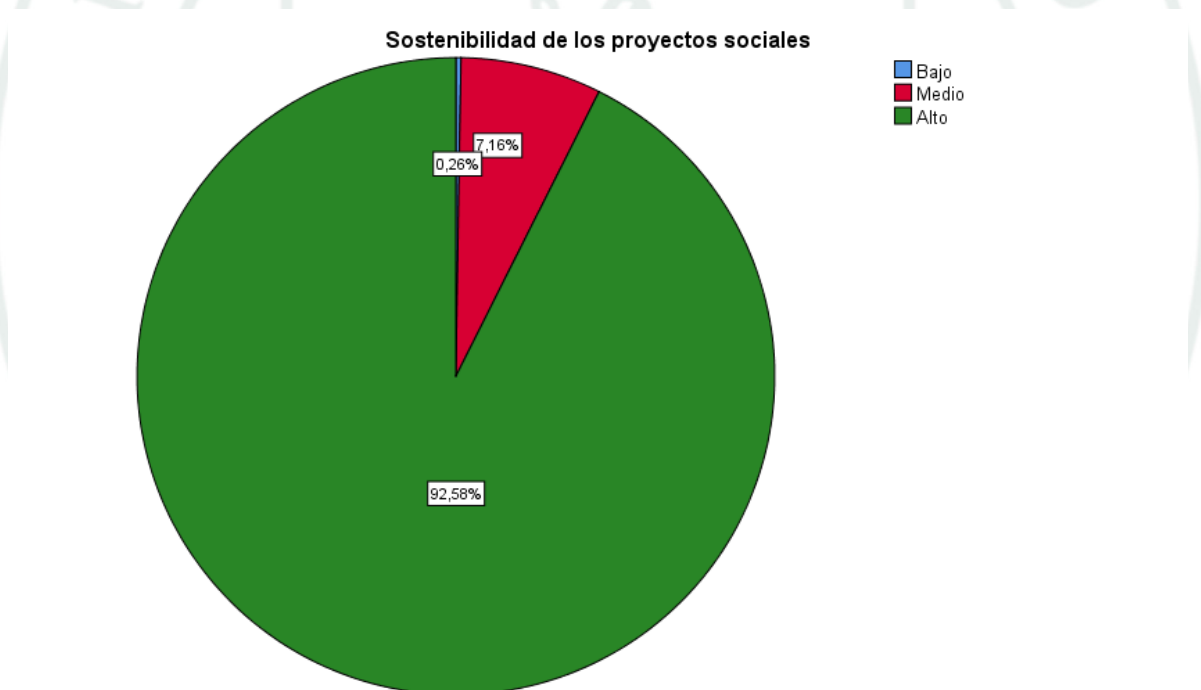
Además, esta percepción positiva puede influir directamente en el compromiso de los voluntarios y directivos, ya que cuando las personas consideran que la gestión es eficiente, tienden a involucrarse más activamente y a mantener su participación en el tiempo.

No obstante, el pequeño porcentaje que percibe la gestión como media no debe ser ignorado, ya que podría estar señalando aspectos específicos que aún pueden mejorar. Identificar estas posibles debilidades permitiría optimizar aún más la gestión del voluntariado.

En conjunto, estos resultados constituyen un indicador favorable para la sostenibilidad de los proyectos sociales, ya que una gestión bien valorada es un elemento clave para garantizar la continuidad y el éxito de las iniciativas desarrolladas.

Tabla 21: Nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	1	,3	,3
Medio	28	7,2	7,2
Alto	362	92,6	92,6
Total	391	100,0	100,0



En relación con la sostenibilidad de los proyectos sociales, los resultados muestran que la gran mayoría de los voluntarios y directivos, es decir, el 92,6%, percibe este aspecto en un nivel alto. Por otro lado, un 7,2% lo considera en un nivel medio, mientras que solo un 0,3% lo ubica en un nivel bajo. En términos generales, estos datos reflejan que los voluntarios y

directivos tienen una percepción bastante favorable respecto a la capacidad de los proyectos para mantenerse en el tiempo y generar resultados sostenidos.

El predominio del nivel alto sugiere que los proyectos sociales desarrollados por los clubes rotarios no solo cumplen con objetivos inmediatos, sino que también logran proyectarse a largo plazo. Esto implica que los voluntarios y directivos perciben que existe una adecuada planificación, uso de recursos y compromiso organizacional que permite dar continuidad a las iniciativas.

Además, esta valoración positiva puede estar relacionada con la experiencia acumulada de los voluntarios y directivos, la frecuencia de participación y la forma en que se gestionan las actividades de voluntariado. Cuando los proyectos son sostenibles, se fortalece la confianza en la organización y se incrementa el sentido de pertenencia.

Sin embargo, aunque el porcentaje es reducido, la presencia de niveles medio y bajo indica que no todos los voluntarios y directivos perciben de la misma manera la sostenibilidad. Esto podría estar asociado a limitaciones en recursos, seguimiento o alcance de los proyectos, lo cual representa una oportunidad de mejora para reforzar la planificación estratégica.

Tabla 22: Relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

		Motivación y compromiso	Sostenibilidad de los proyectos sociales
Rho de Spearman	Motivación y compromiso	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,449**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	391 391
	Sostenibilidad de los proyectos sociales	Coeficiente de correlación	de ,449** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	391 391
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

En relación con la dimensión motivación y compromiso, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,449, lo que indica la existencia de una relación positiva de nivel moderado con la sostenibilidad de los proyectos sociales. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor inferior a 0,05, lo que permite afirmar que esta relación es estadísticamente significativa.

Esto significa que, a medida que los voluntarios y directivos presentan mayores niveles de motivación y compromiso en las actividades de voluntariado, también tiende a mejorar la sostenibilidad de los proyectos sociales desarrollados por los clubes rotarios.

Este resultado pone en evidencia la importancia del factor humano dentro del voluntariado. La motivación y el compromiso no solo influyen en la participación de los voluntarios y directivos, sino que también impactan directamente en la continuidad y efectividad de los proyectos sociales. Cuando los voluntarios se sienten identificados con las actividades que realizan, es más probable que se involucren de manera constante, aporten ideas y contribuyan al logro de los objetivos.

Sin embargo, el nivel de correlación moderado indica que, aunque esta dimensión es relevante, no es el único elemento que explica la sostenibilidad de los proyectos. Es decir, la motivación por sí sola no garantiza la permanencia de las iniciativas, sino que debe complementarse con otros factores como una adecuada gestión, disponibilidad de recursos y una buena organización.

Desde una mirada más práctica, este hallazgo sugiere que fortalecer estrategias orientadas a mantener la motivación de los voluntarios y directivos como el reconocimiento, la participación activa en la toma de decisiones y la generación de experiencias significativas puede contribuir a mejorar la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Tabla 23: Relación entre la Comunicación y transparencia y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

	Comunicación y transparencia	Sostenibilidad de los proyectos sociales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	de 1,000	de 1,000
	,425**	,425**
	,000	,000
	391	391
	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	de ,425**	de 1,000
	,000	,000
	391	391
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

En cuanto a la relación entre la dimensión comunicación y transparencia y la sostenibilidad de los proyectos sociales, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,425, lo que indica una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor que es menor a 0,05, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

En este sentido, se puede afirmar que, a medida que mejora la comunicación y la transparencia dentro de los clubes rotarios, también tiende a incrementarse la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Este resultado pone en evidencia el papel fundamental que cumple la comunicación dentro de la gestión del voluntariado. Cuando los voluntarios y directivos perciben que existe una comunicación clara, oportuna y transparente, se genera un ambiente de confianza que favorece la participación activa y el trabajo en equipo.

La transparencia, por su parte, contribuye a fortalecer la credibilidad de la organización, especialmente en aspectos relacionados con la toma de decisiones y el uso de recursos. Esto resulta clave para mantener el compromiso de los voluntarios y asegurar la continuidad de los proyectos.

Sin embargo, el nivel de correlación moderado sugiere que, aunque la comunicación y la transparencia influyen en la sostenibilidad, no son los únicos factores determinantes. La sostenibilidad también depende de otros elementos como la planificación, la disponibilidad de recursos y la participación comunitaria.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados resaltan la importancia de fortalecer los canales de comunicación, promover espacios de diálogo y garantizar el acceso a información clara y accesible para todos los voluntarios y directivos. Esto permitirá consolidar una gestión más participativa y, en consecuencia, proyectos sociales más sostenibles.

Tabla 24: Relación entre la Capacitación y desarrollo y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

		Capacitación y desarrollo	Sostenibilidad de los proyectos sociales
Rho de Spearman	Capacitación y desarrollo	Coefficiente de correlación	de 1,000 ,447**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	391 391
	Sostenibilidad de los proyectos sociales	Coefficiente de correlación	de ,447** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	391 391
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

En relación con la dimensión capacitación y desarrollo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,447, lo que indica la existencia de una relación positiva de nivel moderado con la sostenibilidad de los proyectos sociales. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor menor al nivel establecido ($\alpha = 0,05$), lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Esto permite afirmar que, a medida que los voluntarios y directivos perciben mayores oportunidades de capacitación y desarrollo dentro del voluntariado, también tiende a mejorar la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Este resultado resalta la importancia de la formación continua dentro del voluntariado. La capacitación no solo permite que los voluntarios y directivos adquieran conocimientos y habilidades, sino que también contribuye a mejorar la calidad de las actividades que se desarrollan. Cuando los voluntarios están mejor preparados, pueden desempeñar sus funciones con mayor eficiencia, lo que impacta directamente en los resultados de los proyectos.

Además, el desarrollo personal y profesional dentro del voluntariado genera mayor compromiso, ya que los voluntarios y directivos perciben que su participación también les aporta beneficios en su crecimiento individual. Esto favorece la permanencia de los voluntarios en el tiempo, un aspecto clave para la sostenibilidad.

No obstante, el nivel de correlación moderado indica que la capacitación, aunque relevante, no es suficiente por sí sola para garantizar la sostenibilidad de los proyectos. Es necesario que este factor se complemente con otros elementos como una adecuada gestión, disponibilidad de recursos y una buena articulación con la comunidad.

Desde una perspectiva práctica, estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer los programas de capacitación, promover espacios de aprendizaje continuo y asegurar que todos los voluntarios y directivos tengan acceso a oportunidades de desarrollo. Esto permitirá no solo mejorar el desempeño individual, sino también consolidar proyectos sociales más sostenibles y con mayor impacto.

Tabla 25: Relación entre la Monitoreo y retroalimentación y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

		Monitoreo y retroalimentación		Sostenibilidad de los proyectos sociales	
Rho de Spearman	Monitoreo y retroalimentación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,446**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	391	391	
	Sostenibilidad de los proyectos sociales	Coeficiente de correlación	de ,446**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	391	391	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En relación con la dimensión monitoreo y retroalimentación, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,446, lo que evidencia la existencia de una relación positiva de nivel moderado con la sostenibilidad de los proyectos sociales. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor inferior a 0,05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

En ese sentido, se puede afirmar que, a medida que mejora el monitoreo de las actividades y la retroalimentación dentro de los clubes rotarios, también tiende a incrementarse la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Este resultado pone en evidencia la importancia del seguimiento continuo dentro de los procesos de voluntariado. El monitoreo permite evaluar si las actividades se están desarrollando conforme a lo planificado, mientras que la retroalimentación facilita la mejora constante en el desempeño de los voluntarios y directivos.

Cuando estos procesos se realizan de manera adecuada, se generan oportunidades para corregir errores, optimizar recursos y fortalecer las estrategias implementadas. Esto contribuye directamente a que los proyectos sociales no solo se ejecuten, sino que también logren mantenerse y mejorar con el tiempo.

El nivel de correlación moderado indica que, si bien el monitoreo y la retroalimentación son factores importantes, no actúan de manera aislada. La sostenibilidad de los proyectos también depende de otros elementos como la planificación, la motivación de los voluntarios y directivos, la comunicación y la disponibilidad de recursos.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y establecer espacios de retroalimentación más constantes y estructurados. Esto permitirá consolidar una gestión más eficiente y asegurar que los proyectos sociales continúen generando resultados positivos en el tiempo.

Tabla 26: Relación entre el diseño de experiencias y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

			Diseño de experiencias y Sostenibilidad de los proyectos sociales	
Rho de Spearman	Diseño de experiencias	Coeficiente de correlación	de 1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	391	391
	Sostenibilidad de los proyectos sociales	Coeficiente de correlación	de ,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	391	391
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En relación con la dimensión diseño de experiencias, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,483, lo que indica la existencia de una relación positiva de nivel moderado con la sostenibilidad de los proyectos sociales. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor menor a 0,05, lo que permite afirmar que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Esto significa que, a medida que mejora el diseño de las experiencias dentro del voluntariado, también tiende a incrementarse la sostenibilidad de los proyectos sociales en los clubes rotarios.

Este resultado evidencia la importancia de cómo se planifican y desarrollan las actividades de voluntariado. El diseño de experiencias no solo implica organizar acciones, sino también generar espacios significativos que motiven a los voluntarios y directivos y fortalezcan su vínculo con los proyectos.

Cuando las experiencias están bien estructuradas, resultan más atractivas y generan mayor participación, lo que contribuye a la continuidad de las actividades. Además, un buen diseño permite que las acciones sean más organizadas, tengan objetivos claros y respondan mejor a las necesidades de la comunidad, lo cual influye directamente en la sostenibilidad.

El nivel de correlación moderado indica que esta dimensión tiene un peso importante dentro del proceso, aunque no es el único factor que determina la sostenibilidad. Es decir, el diseño de experiencias debe complementarse con otros aspectos como la motivación, la comunicación, la capacitación y el seguimiento de las actividades.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados resaltan la necesidad de seguir innovando en la forma de planificar las actividades de voluntariado, buscando que estas sean dinámicas, participativas y alineadas con las expectativas tanto de los voluntarios y directivos como de la comunidad. Esto permitirá no solo mejorar la experiencia de los voluntarios, sino también fortalecer la permanencia de los proyectos en el tiempo.

Tabla 27: Relación entre el impacto y cumplimiento de objetivos y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.

		Impacto y Sostenibilidad de los proyectos sociales	
Rho de Spearman	Impacto y cumplimiento de objetivos	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
		de 1,000	,483**
			,000
	N	391	391
Sostenibilidad de los proyectos sociales	Impacto y cumplimiento de objetivos	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
		de ,483**	1,000
		,000	.
	N	391	391

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En relación con la dimensión impacto y cumplimiento de objetivos, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,483, lo que evidencia una relación positiva de nivel moderado con la sostenibilidad de los proyectos sociales. Asimismo, el nivel de significancia es 0,000, valor menor a 0,05, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

En ese sentido, se puede afirmar que, a medida que los voluntarios y directivos perciben un mayor nivel de cumplimiento de objetivos y resultados en los proyectos, también tiende a incrementarse la sostenibilidad de los mismos.

Este resultado pone en evidencia que el logro de resultados concretos dentro de los proyectos sociales es un factor importante para su permanencia en el tiempo. Cuando los voluntarios y directivos perciben que los objetivos planteados se cumplen y que las actividades generan un impacto real, se fortalece la confianza en las iniciativas y se incrementa el compromiso con su continuidad.

El cumplimiento de objetivos no solo refleja una adecuada planificación, sino también una ejecución eficiente de las actividades. Esto contribuye a que los proyectos sean percibidos como útiles y relevantes, tanto por los voluntarios como por la comunidad beneficiaria.

El nivel de correlación moderado indica que esta dimensión tiene una influencia significativa, aunque no exclusiva, en la sostenibilidad. Es decir, el impacto y los resultados deben ir acompañados de otros factores como una buena gestión del voluntariado, la disponibilidad de recursos y una adecuada participación comunitaria.

Desde una perspectiva práctica, estos hallazgos resaltan la importancia de definir objetivos claros, medibles y alcanzables, así como de evaluar constantemente los resultados obtenidos. Esto permitirá no solo evidenciar el impacto de los proyectos, sino también mejorar su ejecución y garantizar su continuidad en el tiempo.

3.5. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten analizar la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en los clubes rotarios de Arequipa, evidenciando hallazgos relevantes que pueden ser contrastados con estudios previos tanto a nivel internacional como nacional.

En primer lugar, se encontró que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,579$) entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales. Este resultado indica que, cuando los voluntarios y directivos perciben una gestión adecuada en términos de organización, comunicación, capacitación y seguimiento los proyectos tienden a mantenerse en el tiempo y generar resultados sostenibles. Este hallazgo coincide con lo planteado por Echeverri (2023), quien señala que una adecuada gestión del voluntariado no solo fortalece el bienestar de los participantes, sino que también contribuye a la consolidación de iniciativas organizacionales alineadas con objetivos de desarrollo humano. En ese sentido, ambos estudios resaltan el papel estratégico del voluntariado como un elemento clave en la sostenibilidad de las acciones sociales.

Asimismo, los resultados evidenciaron que la percepción de la gestión del voluntariado es mayoritariamente alta (92,3%), lo cual refleja que los voluntarios y directivos valoran positivamente la forma en que se desarrollan las actividades. Este resultado guarda relación con el estudio de Guillén (2022), quien encontró altos niveles de satisfacción en voluntarios cuando los procesos de gestión —como la capacitación, el reconocimiento y la organización

se desarrollan de manera adecuada. En ambos casos, se confirma que una gestión estructurada y orientada al voluntario influye directamente en su percepción y compromiso.

En cuanto a la sostenibilidad de los proyectos sociales, también se obtuvo una valoración alta (92,6%), lo que sugiere que los voluntarios y directivos perciben que las iniciativas desarrolladas no solo cumplen objetivos inmediatos, sino que logran mantenerse en el tiempo. Este resultado coincide con Bonilla y Cárdenas (2021), quienes sostienen que la sostenibilidad de los proyectos sociales está vinculada a una adecuada planificación, uso eficiente de recursos y evaluación constante de resultados. En ese sentido, los hallazgos de la presente investigación refuerzan la idea de que la sostenibilidad no es un resultado aislado, sino el producto de una gestión organizada y estratégica.

Por otro lado, al analizar las dimensiones de la gestión del voluntariado, se encontró que todas presentan una relación positiva moderada con la sostenibilidad, destacando la motivación y compromiso ($\rho = 0,449$), la capacitación y desarrollo ($\rho = 0,447$), el monitoreo y retroalimentación ($\rho = 0,446$), la comunicación y transparencia ($\rho = 0,425$), así como el diseño de experiencias y el impacto y cumplimiento de objetivos ($\rho = 0,483$ en ambos casos). Estos resultados permiten afirmar que la sostenibilidad de los proyectos no depende de un solo factor, sino de la interacción de múltiples elementos dentro de la gestión del voluntariado.

Estos hallazgos se relacionan con lo señalado por Araque (2025), quien sostiene que la gestión del voluntariado debe adaptarse continuamente a las necesidades del contexto y considerar aspectos como la motivación, la comunicación y el reconocimiento de los voluntarios. De manera similar, el presente estudio evidencia que cada una de estas

dimensiones aporta de manera significativa, aunque no exclusiva, a la sostenibilidad de los proyectos sociales.

Asimismo, los resultados sobre la dimensión motivación y compromiso coinciden con lo planteado por Castillo et al. (2024), quienes destacan que el involucramiento de los voluntarios está estrechamente relacionado con factores como el desarrollo personal, el sentido de pertenencia y la interacción social. En la presente investigación, se observa que cuando los voluntarios y directivos se sienten motivados y comprometidos, los proyectos tienen mayores posibilidades de mantenerse en el tiempo.

En el contexto nacional, los resultados también guardan relación con lo expuesto por Acasuzo (2024), quien señala que el voluntariado constituye un pilar fundamental para la construcción de ciudadanía y la cohesión social, siempre que esté debidamente organizado y planificado. Esto coincide con los hallazgos del estudio, donde se evidencia que una gestión estructurada del voluntariado favorece directamente la sostenibilidad de los proyectos sociales.

No obstante, es importante señalar que las correlaciones encontradas son de nivel moderado, lo que indica que, si bien la gestión del voluntariado influye significativamente en la sostenibilidad, no es el único factor determinante. Existen otros elementos que también pueden incidir, como el contexto social, la disponibilidad de recursos, el apoyo institucional y la participación activa de la comunidad. Este aspecto coincide con lo señalado en la literatura, donde se reconoce que la sostenibilidad de los proyectos sociales es un fenómeno multifactorial.

En conjunto, los resultados de la investigación confirman que la gestión del voluntariado desempeña un papel fundamental en la sostenibilidad de los proyectos sociales. Sin embargo, también evidencian la necesidad de fortalecer de manera integral todos los componentes de la gestión, promoviendo un enfoque articulado que permita potenciar el impacto y la continuidad de las iniciativas.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,579$) entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en los clubes rotarios de Arequipa. Esto demuestra que una mejor valoración de la gestión en aspectos como organización, comunicación, capacitación y seguimiento se asocia con mayores niveles de sostenibilidad en los proyectos, evidenciando que la gestión del voluntariado constituye un factor clave para la continuidad y éxito de las iniciativas sociales.

SEGUNDA: Se concluye que el 92,3% de los voluntarios y directivos percibe la gestión del voluntariado en un nivel alto, lo que indica que la mayoría valora positivamente la forma en que se planifican, organizan y ejecutan las actividades. Este resultado evidencia una gestión eficiente, con adecuados niveles de coordinación, liderazgo y comunicación, aunque existe un pequeño grupo que percibe aspectos por mejorar.

TERCERA: Se concluye que el 92,6% de los voluntarios y directivos percibe la sostenibilidad de los proyectos sociales en un nivel alto, lo que refleja que las iniciativas desarrolladas logran mantenerse en el tiempo y generar resultados sostenidos. Esto evidencia una adecuada planificación, uso de recursos y compromiso organizacional dentro de los clubes rotarios.

CUARTA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,449$), lo que indica que mayores niveles de motivación y compromiso de los voluntarios y directivos favorecen la continuidad de los proyectos sociales, resaltando la importancia del factor humano dentro del voluntariado. Se concluye

que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,425$), evidenciando que una comunicación clara y transparente contribuye a generar confianza y favorece la sostenibilidad de los proyectos sociales. Del mismo modo existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,447$), lo que demuestra que el fortalecimiento de capacidades en los voluntarios y directivos contribuye a mejorar el desempeño y la continuidad de los proyectos. A su mismo existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,446$), lo que evidencia que el seguimiento constante y la retroalimentación permiten mejorar los procesos y fortalecer la sostenibilidad de las iniciativas. En cuanto a la relación entre el diseño de experiencias y la sostenibilidad se concluye que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,483$), lo que indica que actividades bien planificadas y significativas favorecen la participación y la continuidad de los proyectos sociales. Finalmente se concluye que existe una relación positiva y significativa de nivel moderado ($\rho = 0,483$), evidenciando que el logro de resultados concretos fortalece la confianza en los proyectos y contribuye a su permanencia en el tiempo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los clubes rotarios fortalecer la gestión del voluntariado desde un enfoque integral, considerando no solo aspectos operativos, sino también estratégicos. Esto implica diseñar planes de gestión que articulen adecuadamente la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de voluntariado. Asimismo, es importante implementar mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el desempeño de los proyectos y realizar ajustes oportunos. Del mismo modo, se sugiere promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, donde los voluntarios y directivos puedan reflexionar sobre sus experiencias, compartir buenas prácticas y generar propuestas de mejora. Esto permitirá consolidar una gestión más sólida que contribuya directamente a la sostenibilidad de los proyectos sociales en el tiempo.

SEGUNDA: Se recomienda mantener las prácticas positivas identificadas en la gestión del voluntariado, especialmente aquellas relacionadas con la organización, coordinación y liderazgo. Sin embargo, también es importante implementar evaluaciones periódicas de percepción, a través de encuestas o espacios de diálogo, que permitan recoger la opinión de los voluntarios y directivos y detectar posibles debilidades. Asimismo, se sugiere promover una mayor participación de los voluntarios y directivos en la toma de decisiones, lo que contribuirá a fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar su percepción sobre la gestión. Involucrar a los voluntarios en la planificación de actividades puede generar mayor compromiso y satisfacción.

TERCERA: Se recomienda diseñar estrategias orientadas a garantizar la continuidad de los proyectos sociales, priorizando la planificación a largo plazo y la adecuada gestión de recursos. Esto incluye la elaboración de planes sostenibles que consideren no solo la ejecución de actividades, sino también su mantenimiento en el tiempo. Asimismo, se sugiere fortalecer alianzas con instituciones públicas y privadas, lo que permitirá ampliar el acceso a recursos y asegurar la continuidad de los proyectos. La diversificación de fuentes de financiamiento y apoyo también resulta clave para evitar la dependencia de un solo recurso.

CUARTA: Se recomienda implementar estrategias que fortalezcan la motivación de los voluntarios y directivos, tales como programas de reconocimiento, incentivos simbólicos y espacios de valoración del trabajo voluntario. El reconocimiento público de los logros y aportes de los voluntarios y directivos puede generar un mayor sentido de pertenencia y compromiso. Asimismo, se sugiere promover un ambiente organizacional positivo, donde se fomente el trabajo en equipo, la comunicación y el respeto mutuo. La motivación también puede fortalecerse mediante la asignación de roles acordes a las habilidades e intereses de cada voluntario. Se recomienda fortalecer los canales de comunicación interna, asegurando que la información sea clara, oportuna y accesible para todos los voluntarios y directivos. Esto puede lograrse mediante el uso de herramientas digitales, reuniones periódicas y espacios de diálogo donde se compartan avances, dificultades y resultados. Se recomienda implementar programas de capacitación continua que respondan a las necesidades de los voluntarios y directivos y a los objetivos de los proyectos sociales. Estas capacitaciones pueden

abordar temas como liderazgo, gestión de proyectos, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades sociales. Se recomienda establecer sistemas formales de monitoreo que permitan evaluar el avance de los proyectos y el desempeño de los voluntarios. Esto incluye la definición de indicadores claros y la realización de evaluaciones periódicas. Se recomienda innovar en el diseño de las actividades de voluntariado, incorporando metodologías participativas que hagan las experiencias más dinámicas y significativas. Esto puede incluir actividades prácticas, trabajo en equipo y el uso de herramientas creativas. Asimismo, se sugiere considerar las expectativas e intereses de los voluntarios y directivos al momento de diseñar las actividades, lo que permitirá generar mayor motivación y compromiso. Un buen diseño de experiencias no solo mejora la participación, sino que también fortalece el impacto de los proyectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acasuzo, B. T. (2024). *“Implementación de una estrategia de voluntariado estatal, como una propuesta de participación solidaria y activa de la ciudadanía. El caso del voluntariado de la Red Amachay dirigido a personas adultas mayores durante la emergencia sanitaria debido a la.* Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/28076>
- Adams, N. (2025). Coaching, mentoría, voluntariado y trabajo: qué funciona y qué no , Revista internacional de desarrollo de recursos humanos: práctica, política e investigación , 10.2478/ijhrd-2025-0005 , 9 , 1 , (46-52) .
- Angosto, S. B.-S.-G. (2021). Motivaciones e intenciones futuras en el voluntariado en eventos deportivos: Una revisión sistemática. Sustainability , 13 (22), 12454.
<https://doi.org/10.3390/su132212454>.
- Araque, L. Y. (2025). Gestión del voluntariado en organizaciones sin ánimo de lucro: Experiencia de la Fundación Huellas en Medellín, Colombia. 15(3), 77.
<https://doi.org/10.3390/admsci15030077>
- Bonilla, P. E., & Cardenas, M. Z. (2021). *“Análisis, evaluación y propuesta de mejora de la calidad y sostenibilidad de proyectos sociales en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui Periodo 2018 – 2020”*. Tesis Para optar el Grado Académico de, Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9363/4/IV_PG_MGP_TI_Bonilla_Cardenas_2021.pdf
- Castillo, R. C., Quiroz, C. R., & Cortés, C. R. (2024). *Voluntariado y participación.: El involucramiento de jóvenes en un proyecto social comunitario en Yucatán, México.* MEDIACIONES, 20(32), 78-95.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.mediaciones.20.32.2024.78-95>

- Chen, J., & Chengliang, W. (2022). Mapeo del conocimiento sobre la motivación del voluntariado: un análisis bibliométrico y un estudio comparativo transcultural. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883150>
- Dyson, S., & Korsah, K. (2021). Exploración de los factores que inciden en las actitudes y motivaciones hacia el voluntariado en la población de estudiantes de enfermería de pregrado: un estudio comparativo del Reino Unido y Ghana. *Educación de enfermería en la práctica*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103050>
- Echeverri, G. J. (2023). “*El Voluntariado Corporativo y su aporte al bienestar subjetivo: una mirada de Desarrollo Humano dentro de las empresas*”. Argentina. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19161/2/TFLACSO-2023%20JAEg.pdf>
- Ferreira, I. M. (2023). Mejores prácticas en la gestión del voluntariado en archivos: análisis de dos organizaciones. *Archivos y Registros* , 45 (1), 1–18. . <https://doi.org/10.1080/23257962.2023.2166470>
- Gemma, B. . (2023). Gestión de voluntarios y trabajadores remunerados en una organización sin fines de lucro. *Management Science* 70(8):5298-5316. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4923>
- Guillen, H. J. (2022). “*Gestión de un programa virtual de voluntariado en una organización no gubernamental (ONG) de lima y la libertad*”. Tesis, Universidad Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14255/Gestion_GuillenHuaman_Juan.pdf;jsessionid=7E225007E1FE3A09A66B9C57AF2694C0?sequence=1
- Kim, Y. y. (2025). Comunicación transparente y resultados de los empleados: El papel mediador del sentido de comunidad en el trabajo para mejorar la voz, la lealtad y los comportamientos laborales positivos. . *Revista Internacional de Comunicación Empresarial*. . <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23294884251349496>

- Manzano, D. O., Peñaranda, P. M., & Luna, Q. J. (2021). Sostenibilidad y proyectos sostenibles: Estudio bibliométrico. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 15–24. <https://doi.org/10.22463/24221783.3>.
- Pinto, C. B. (2024). *Perfis e motivações de voluntários em desastres: uma proposta de framework no contexto brasileiro*. Tesis. <https://doi.org/10.5902/1983465985085>
- Rozmiarek, M. P.-M. (2021). Motivaciones de los voluntarios deportivos en los Juegos Europeos de 2023 en Polonia. *Sustainability* , 13 (11), 6406. <https://doi.org/10.3390/su13116406>.
- Urrea, G. y. (2023). El rol de la experiencia de voluntariado en el rendimiento en plataformas de voluntariado en línea. *Production and Operations Management* , 32 (2), 416-433. <https://doi.org/10.1111/poms.13879> .
- Xu, J. J. (2024). *Gestión del voluntariado en organizaciones sin fines de lucro: Un análisis bibliométrico*. *SAGE Open* , 14 (4). <https://doi.org/10.1177/21582440241284244> (Trabajo original publicado en 2024).



ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA
Interrogante general: ¿Cuál es la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025? ¿Cuál es el nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025?	Objetivo general: Determinar la relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025. Objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción de la gestión del voluntariado en voluntarios y directivos del Rotary Club, Arequipa 2025. Analizar el nivel de percepción de la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025. Determinar la relación entre las dimensiones de la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales en voluntarios y directivos de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	HO: No existe relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025. Hi: Existe relación entre la percepción de la gestión del voluntariado y la sostenibilidad de los proyectos sociales de los clubes rotarios de Arequipa 2025.	Variable X (independiente) Percepción de la gestión del voluntariado Variable Y (dependiente) Sostenibilidad de los proyectos sociales	Motivación y compromiso Comunicación y transparencia Capacitación y desarrollo Monitoreo y retroalimentación Diseño de experiencias Impacto y cumplimiento de objetivos Continuidad y recursos Pertinencia Impacto y resultados Participación y apropiación comunitaria Gestión y transparencia Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad	Enfoque de la investigación Nivel de investigación: Aplicada Tipo de investigación_ Correlacional Diseño de investigación: No experimental de corte longitudinal o transversal. Técnicas: • Encuestas Instrumentos: Cuestionario	Población: La investigación tiene como población a voluntarios y directivos de los clubes rotarios Muestra: La investigación tiene como muestra a una muestra probabilística de voluntarios y directivos

clubes rotarios de Arequipa 2025?						
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--



ANEXO 02: INSTRUMENTO VARIABLE : PERCEPCION DE LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

- **Edad (años):**

De 20 a 30 años ()
De 31 a 40 años ()
De 41 a 50 años ()
Mas de 50 años ()

- **Género: F () M ()**

- **Años como voluntario/a en Rotary: _____**

1 a 3

4 a 6

6 a 8

9 a 11

12 a 15

15 a mas

- **Frecuencia de participación:**

Semanal ()
Quincenal ()
Mensual ()
Ocasional ()

- **Rol principal:**

Miembro ()
Líder de actividad ()
Coordinador/a ()
Socio
Junta Directiva
Otro
Socio Invitado

- **Proyectos en los que ha participado:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN Y COMPROMISO					
1. Considero que la motivación de mi labor de voluntario es porque contribuye a una causa significativa					
2. Considero que las metas del club me inspiran a seguir participando activamente.					
3. Recibo reconocimiento cuando cumplo mis responsabilidades.					
4. Me siento comprometido(a) a continuar como voluntario a largo plazo					
5. Asumo responsabilidades adicionales cuando sea necesario.					
COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA					
6. La información relevante sobre actividades y cambios se comunica a tiempo.					
7. Conozco a quién acudir cuando necesito información o resolver dudas.					
8. Las decisiones sobre los proyectos se explican de manera transparente.					
9. Se fomenta que los voluntarios expresen opiniones y sugerencias.					
10. Se comparten reportes o resúmenes sobre el uso de recursos de los proyectos.					
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO					
11. Recibí una inducción adecuada para entender mi rol.					
12. El club ofrece capacitaciones útiles para desempeñar mis tareas.					
13. Tengo oportunidades de aprender nuevas habilidades durante el voluntariado					
14. Cuento con apoyo de personas con más experiencia cuando lo necesito					
15. La capacitación está alineada con las necesidades reales de los proyectos					
MONITOREO Y RETROALIMENTACIÓN					
16. Mis responsabilidades y criterios de desempeño están claramente definidos					
17. Recibo retroalimentación constructiva sobre mi labor frecuentemente					
18. Se usan indicadores o metas para evaluar el avance de las actividades					
19. La retroalimentación que recibo me ayuda a mejorar					
20. Cuando hay dificultades, se acuerdan planes de mejora concretos					
DISEÑO DE EXPERIENCIAS					
21. Las tareas asignadas se ajustan a mis habilidades e intereses.					
22. La carga de trabajo es razonable para mi disponibilidad.					
23. La organización de horarios, recursos, logística están bien organizadas.					
24. Me siento seguro(a) durante el desarrollo de las actividades .					
25. Encuentro significado personal en las experiencias de voluntariado.					

IMPACTO Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
26. Conozco los objetivos específicos de los proyectos donde participo.					
27. Considero que los proyectos logran resultados valiosos para la comunidad.					
28. Percibo avances consistentes respecto a las metas propuestas.					
29. Se comunican los resultados alcanzados como logros, indicadores e historias de cambio.					
30. Mi contribución personal aporta al cumplimiento de los objetivos					

Nivel	Percepción de la gestión del voluntariado
Bajo	30 – 70
Medio	71 – 110
Alto	111 – 150

Nivel	Motivación y compromiso	Comunicación y transparencia	Capacitación y desarrollo	Monitoreo y retroalimentación	Diseño de experiencias	Impacto y cumplimiento de objetivos
Bajo	1-8	1-8	1-8	1-8	1-8	1-8
Medio	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16
Alto	17-25	17-25	17-25	17-25	17-25	17-25

Variable: Sostenibilidad de los proyectos sociales

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones, indicadores e ítems

	1	2	3	4	5
CONTINUIDAD Y RECURSOS					
1) Considera Ud. que los proyectos cuentan con un plan de continuidad					
2) Considera Ud. que los disponen de recursos humanos y materiales suficientes para mantener el proyecto en ejecución					
3) Considera Ud. que el Club establece alianzas estratégicas con otras instituciones para sostener los proyectos					
4) Considera Ud. que se aplican estrategias de contingencia que permiten superar imprevistos sin detener el proyecto					
5) Considera Ud. que los proyectos cuentan con una planificación financiera clara que garantiza su permanencia en el tiempo					
PERTINENCIA					
6) Considera Ud. que los proyectos parten de un diagnóstico de necesidades reales.					
7) Considera Ud. que las actividades están adaptadas a la cultura y costumbres locales.					
8) Los proyectos atienden problemas prioritarios de la comunidad.					
9) Considera Ud. que los beneficiarios participan en definir actividades y objetivos.					
10) Considera Ud. que los acciones responden a demandas actuales de la población.					
IMPACTO Y RESULTADOS					
11) Considera Ud. que los proyectos han mejorado la calidad de vida de los beneficiarios.					
12) Se usan indicadores y metas para medir resultados.					
13) Considera Ud. que los beneficios del proyecto se mantienen en el tiempo, incluso después de finalizadas las actividades					
14) Los logros se comunican a voluntarios y comunidad.					
15) La comunidad percibe cambios positivos gracias a los proyectos.					
PARTICIPACIÓN Y APROPIACIÓN COMUNITARIA					
16) Los beneficiarios asumen responsabilidades en las actividades.					
17) Considera Ud. que los proyectos fortalecen liderazgos locales.					
18) La comunidad busca continuar las actividades de manera autónoma.					
19) Considera Ud. que los proyectos generan sentido de pertenencia en la comunidad.					
20) La comunidad está empoderada para sostener los logros obtenidos.					

GESTIÓN Y TRANSPARENCIA					
21) Considera Ud. que los proyectos cuentan con una planificación clara.					
22) Se realiza un seguimiento constante de las metas.					
23) Considera Ud. que el club presenta informes accesibles a todos.					
24) Las decisiones se toman con base en evidencias y sugerencias.					
25) La comunicación sobre avances es clara y oportuna.					
APRENDIZAJE, REPLICABILIDAD Y ESCALABILIDAD					
26) Considera Ud. que el club registra experiencias para futuros proyectos.					
27) Se comparten lecciones aprendidas para mejorar intervenciones.					
28) Existen guías o modelos que permiten replicar proyectos.					
29) Se exploran opciones para ampliar proyectos a más zonas.					
30) Considera Ud. que los proyectos fomentan innovación aplicable en otros contextos.					

Nivel	Sostenibilidad de los proyectos sociales
Bajo	30 – 70
Medio	71 – 110
Alto	111 – 150

Nivel	Continuidad y recursos	Pertinencia	Impacto y resultados	Participación y apropiación comunitaria	Gestión y transparencia	Aprendizaje, replicabilidad y escalabilidad
Bajo	1-8	1-8	1-8	1-8	1-8	1-8
Medio	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16
Alto	17-25	17-25	17-25	17-25	17-25	17-25