

## Factores psicosociales y tipo de voluntariado

M<sup>a</sup> Celeste Dávila de León y Fernando Chacón Fuertes  
Universidad Complutense de Madrid

El propósito de este trabajo es, en primer lugar, estudiar la existencia de diferencias entre diversos tipos de voluntariado en ciertas variables relevantes en la explicación de este fenómeno; y, en segundo lugar, identificar cuáles de estas variables pueden aumentar la predicción de la permanencia en función del tipo de voluntariado. Un total de 290 voluntarios completaron un cuestionario y posteriormente colaboraron en dos seguimientos telefónicos para evaluar su permanencia en la organización. Los resultados muestran que los voluntarios ecologistas y socioasistenciales difieren significativamente en diversas variables, y que no son las mismas variables, ni las mismas relaciones las que permiten incrementar la predicción de la permanencia en cada tipo de voluntariado.

*Psychosocial factors and the type of volunteerism.* The first purpose of this study is to research the existence of differences between two types of volunteerism in certain variables. The second purpose is to identify the variables that increasing the prediction of sustained volunteerism. 290 volunteers completed a questionnaire and after two telephone follow-ups were carried out to determine whether volunteers remained in the NGO. The results show that environmental and socio-assistential volunteers are significantly different in several variables, and different variables and relationships according to the types of volunteerism allow increasing the prediction of sustained volunteerism.

En los últimos años el voluntariado ha sufrido una gran expansión. Las primeras conductas que fueron etiquetadas como «voluntariado» eran de carácter socioasistencial y sólo recientemente el término se ha extendido incluyendo otros tipos de voluntariado, como el ecologista. La diversidad del voluntariado plantea el problema de la sobregeneralización de resultados.

Sólo en contadas ocasiones se encuentran en la bibliografía alusiones sobre la necesidad de atender a diferencias entre actividades voluntarias. Maesen (1976) alude a que existen diferencias en el perfil voluntario en función de la actividad que se desarrolle, como han comprobado los estudios de Black (Black, 1991; Black y Kovacs, 1999). Concretamente, según Black y Kovacs (1999) la edad influye significativamente en los roles que desarrollan los voluntarios en un hospital: los voluntarios jóvenes se dedican más a servicios de cuidado directo y los de mayor edad desempeñan más tareas administrativas y de recaudación de fondos. Smith (1994) apunta la necesidad de explorar el grado de relación entre diferentes tipos de actividad, para limitar el peligro de llegar a resultados sesgados y parciales.

Otras investigaciones muestran cómo algunas variables influyen diferencialmente según el tipo de voluntariado. Black (1991) encuentra diferencias entre voluntarios de casas de acogida para mujeres maltratadas y voluntarios de centros de intervención en crisis: los primeros puntuaban más en las motivaciones de *ayudar a parar el problema del maltrato y la violación y cumplir con una*

*obligación religiosa.* De acuerdo con Omoto y Snyder (1993), aquellos voluntarios que proporcionan un servicio directo a los enfermos de SIDA consideran más importante la motivación de *desarrollo personal*, que los voluntarios que proporcionan un servicio de carácter indirecto. Happel (1998) revela que el grado de profesionalización, el nivel de ingresos, el nivel de estudios, el apoyo social y el estatus laboral predecía el tipo de actividades desarrolladas por voluntarios de Cruz Roja; por ejemplo, un alto grado de profesionalización y de ingresos predecía el desarrollo de tareas administrativas, pero no la participación en otro tipo de tareas como la intervención en desastres o eventos especiales. Según Knapp, Koutsogeorgopoulou y Smith (1996), no existe un único patrón de influencias y correlatos, sino diferentes configuraciones en función del tipo de actividad. Por último, Black (1991) y Gidron (1983) (cfr. Ibrahim y Brannen, 1997) encuentran relaciones entre el tipo de actividad desarrollada y la satisfacción con el voluntariado.

Los estudios descritos muestran la existencia de importantes diferencias entre distintos tipos de actividades voluntarias, pero todos se han centrado en el voluntariado de acción social. Dávila (2003) comprueba que los modelos sobre permanencia del voluntariado desarrollados para voluntarios socioasistenciales (Omoto y Snyder, 1995; Vecina, 2001) no son adecuados para explicar la permanencia del voluntariado ecologista. Sin embargo, este mismo estudio muestra que existe una estructura básica de relaciones que constituye el sustrato de la permanencia de cualquier tipo de voluntariado. En este modelo básico, la intención de continuar como voluntario predice de forma directa la permanencia, dicha intención es explicada por el compromiso del voluntario con la organización y en última instancia esa actitud hacia la organización es explicada a través de la satisfacción con la actividad voluntaria.

La contrastación empírica del modelo básico (Dávila, 2003) confirma que esa estructura básica de relaciones es capaz de explicar la permanencia del voluntariado de acción social y del ecologista, pero el porcentaje de varianza explicada en ambos casos es relativamente bajo. Este modelo deberá ser complementado con otras variables en función del tipo de voluntariado, que den lugar a modelos específicos capaces de recoger las peculiaridades de cada voluntariado con un mayor poder predictivo de la permanencia. Estas variables complementarias podrían estar relacionadas con características de los propios voluntarios (motivaciones, satisfacción vital, etc.) o podrían ser variables de carácter organizacional y más relacionadas con la gestión de la ONG (formación, supervisión, características de la actividad, etc.), en ambos casos existe evidencia empírica que confirma el poder predictivo de esos tipos de variables sobre la permanencia o sobre otros constructos relacionados con la misma (ver, por ejemplo, Claxton, Catalán y Burgess, 1998; Daley, 1986; Gidron, 1985; Jirovec y Hyduk, 1998; Lafer, 1991; Maslanka, 1996; Nesbitt, Ross, Sunderland y Shelp, 1996).

El objetivo del presente trabajo es identificar las variables que pueden incrementar la capacidad explicativa del modelo básico; para ello, previamente, también se tratarán de identificar las diferencias que existen entre el voluntariado ecologista y el asistencial en una serie de variables que la bibliografía revisada ha mostrado como determinantes en la explicación del voluntariado. Tales variables son, además de las incluidas en ciertos modelos predictivos de la permanencia (Omoto y Snyder, 1995; Vecina, 2001): satisfacción vital, implicación con la actividad, características de la actividad desarrollada, relaciones sociales, costes económicos, satisfacción con la formación y supervisión, y burnout.

En función de lo expuesto hasta el momento, las hipótesis generales que guían este trabajo son las siguientes:

Existirán diferencias significativas entre voluntarios socioasistenciales y voluntarios ecologistas en diversas variables que la bibliografía sobre el tema ha mostrado vinculadas al voluntariado, como, por ejemplo, las motivaciones.

La introducción de algunas de estas variables en modelos específicos para cada tipo de voluntariado incrementará la capacidad explicativa del modelo básico.

Existirán diferencias significativas entre voluntarios socioasistenciales y voluntarios ecologistas en las variables y relaciones que permitirán incrementar la capacidad explicativa del modelo básico.

## Metodología

### Participantes

Participaron 419 voluntarios de 29 organizaciones diferentes, pero únicamente 290 de éstos aportaron todas las medidas objeto de análisis y colaboraron en los dos seguimientos realizados. De los 290, el 51,7% (150) realizaban actividades socioasistenciales y el 48,3% (140) actividades ecologistas. El 50% eran mujeres y el 50% varones. Presentaban una media de 34 años y una desviación típica de 13,2 años. El 9% tenía estudios primarios, el 35,8% secundarios y el 55,2% universitarios.

### Instrumentos

Las variables incluidas en el estudio proceden fundamentalmente de la revisión de la bibliografía y específicamente de la revisión de diferentes modelos predictivos de la permanencia (Omo-

to y Snyder, 1995; Vecina, 2001). Los instrumentos de medida utilizados para evaluarlas fueron:

*Motivaciones.* Aunque existe un cuestionario anterior (Chacón y Vecina, 1999), se aplicó la adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary et al. (Dávila y Chacón, 2003). Consta de seis subescalas: Defensa del yo, Valores, Mejora del currículum, Relaciones sociales, Conocimiento y Mejora del estado de ánimo.

*Apoyo social.* Se evaluó tanto el apoyo estructural como el emocional a través de las mismas preguntas que utilizaron Omoto y Snyder (1995).

*Satisfacción vital.* Se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985).

*Satisfacción con la actividad.* Se empleó una escala de 1 a 7 para evaluar tanto la satisfacción general con la actividad como cada uno de los aspectos de la satisfacción valorados previamente por Omoto y Snyder (1995).

*Compromiso con la organización.* Se utilizaron las mismas preguntas empleadas por Omoto y Snyder (1995) y la versión reducida del Organizational Commitment Questionnaire de Mowday, Steers y Porter, adaptada por Dávila y Chacón (2003).

*Implicación con la actividad.* Se utilizaron 14 ítems del Job Involvement de Lodahl y Kejner adaptados al voluntariado (Dávila y Chacón, 2003).

*Actividad desarrollada.* Se empleó una adaptación al voluntariado del Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (Dávila y Chacón, 2003). Este cuestionario evalúa las siguientes dimensiones de la tarea: Variedad de habilidades, Identidad, Significación, Autonomía y Retroalimentación. Además, incluye dos dimensiones suplementarias: Retroalimentación de agentes y Contacto social. Estos constructos se combinaron en una variable resumen llamada *potencial motivador del puesto*, que representa la potencialidad del trabajo de satisfacer necesidades de nivel superior.

*Conflicto organizacional.* Se evaluó a través de dos ítems recogidos en Vecina (2001).

*Apoyo proporcionado por la organización.* Se empleó el cuestionario de Vecina (2001).

*Relaciones sociales en la organización.* Se evaluó la calidad de las relaciones sociales que mantienen los voluntarios con otros integrantes de la organización mediante la versión reducida de Antón (1999) de la subescala de cohesión perteneciente al Work Environment Scale de Insel y Moos. La relación con otros voluntarios y la relación con los profesionales también era evaluada a través de los ítems utilizados por Gidron (1985). El formato de respuesta era una escala tipo Likert de 7 puntos.

*Costes económicos.* A través de dos ítems se evaluaban los costes económicos que conlleva la participación como voluntario en la organización. Uno valoraba los costes económicos de su colaboración y el otro el grado en que esos costes le son reembolsados. En los dos casos se utilizó una escala de 7 puntos.

*La satisfacción con la formación y la supervisión.* Se evaluó a través de dos ítems con una escala de 7 puntos.

*Burnout.* Se utilizó una adaptación del Inventario de Burnout de Maslach (Seisdedos, 1997).

*Tiempo previo de permanencia.* El tiempo que los voluntarios llevaban en la presente organización en el momento de tomar las primeras medidas.

*Tiempo real de permanencia.* El tiempo de permanencia durante el período de seguimiento establecido en doce meses.

*Intención de permanencia.* Valoración de los voluntarios de la probabilidad de continuar con su actividad un año después, mediante una escala tipo Likert de 7 puntos.

#### Procedimiento

Las condiciones de aplicación del instrumento se acordaron con cada organización para interferir lo menos posible en su funcionamiento habitual, pero en la mayor parte de los casos un responsable de la organización se hacía cargo de la distribución de los cuestionarios entre los voluntarios y de la recogida de los mismos. Si el voluntario llevaba en la organización menos de tres meses respondía únicamente a un cuestionario donde se recogían las medidas de información sociodemográfica, motivación, apoyo social y tiempo previo de permanencia, y una vez que alcanzaban los tres meses de permanencia completaban otro cuestionario con el resto de las medidas descritas en el apartado anterior. En cambio, si el voluntario llevaba en la organización más de tres meses respondía a un único cuestionario que incluía todas las medidas descritas. Se estimó que el voluntario necesitaba llevar como mínimo tres meses en la organización para proporcionar información relevante sobre el segundo conjunto de medidas. Posteriormente, se realizaron dos seguimientos telefónicos a los 6 y 12 meses para conocer su continuidad en la ONG. De los 419 voluntarios que componían la muestra inicialmente, 379 decidieron colaborar en el seguimiento. De estos voluntarios, 70 abandonaron en el primer seguimiento y 28 no pudieron ser localizados; y en el segundo seguimiento, 29

abandonaron y fue imposible localizar a 9 voluntarios. Además de los 37 voluntarios con los que no se pudo contactar en el seguimiento, tuvieron que ser eliminados 52 voluntarios por presentar medidas incompletas.

#### Resultados

Mediante el SPSS 10.0 se realizan ANCOVA'S para comprobar si existían diferencias significativas en función del tipo de actividad controlando la edad, las actitudes religiosas o la ideología política en los casos donde su influencia era significativa (Dávila, 2003). Posteriormente, para identificar las variables que permitirían completar el modelo básico (a partir de ahora MB) para cada tipo de voluntariado se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales de forma exploratoria sobre la base de una serie de resultados previamente obtenidos mediante ecuaciones de regresión.

#### *Diferencias en función del tipo de actividad en diversas variables*

Se encuentran diferencias significativas en una serie de variables entre voluntarios socioasistenciales y voluntarios ecologistas (Tabla 1) una vez controlada la influencia de la edad, las actitudes religiosas o la ideología política.

En motivaciones, los tipos de voluntariado difieren significativamente en valores ( $F(1, 289) = 34,134; p < 0,01$ ) y conocimiento ( $F(1, 289) = 19,530; p < 0,01$ ). Los voluntarios ecologistas están más motivados por la necesidad de expresar valores personales. En

*Tabla 1*  
Medias, desviaciones típicas y estadísticos de significación de las variables donde se hallan diferencias significativas por tipo de voluntariado

Variables		Socioasistenciales		Ecologistas		Estadístico (F)	Probabilidad asociada
		Media	Desv. tip.	Media	Desv. tip.		
Motivaciones	<i>Valores</i>	28,904	4,634	31,485	3,804	34,134	0,000**
	<i>Conocimiento</i>	28,558	5,502	25,536	5,530	19,530	0,000**
Apoyo social	<i>Apoyo emocional</i>	24,629	5,202	22,213	5,883	9,711	0,002**
	<i>Apoyo de la ONG</i>	4,162	1,119	3,258	1,318	183,478	0,000**
Satisfacción	<i>Satisfacción general</i>	6,145	0,927	5,793	1,049	6,754	0,010**
	<i>Experiencia divertida</i>	4,708	1,733	5,315	1,212	9,828	0,002**
	<i>Satisfacción vital</i>	25,231	4,896	22,479	5,828	14,481	0,000**
Característ. de la actividad	<i>Variedad de habilidades</i>	3,963	0,704	4,231	0,703	5,160	0,024*
	<i>Significado de la tarea</i>	4,340	0,755	3,903	0,864	14,660	0,000**
	<i>Contacto con otros</i>	4,742	0,914	4,183	0,903	12,669	0,000**
	<i>Potencial motivador</i>	29,544	2,313	28,334	2,570	12,753	0,000**
Relaciones sociales	<i>Cohesión</i>	32,634	5,054	27,352	5,823	50,075	0,000**
	<i>Relación con profesionales<sup>1</sup></i>	10,369	5,605	13,119	5,700	11,607	0,001**
	<i>Relación con compañeros</i>	16,486	3,909	14,585	4,142	9,057	0,003**
Permanencia	<i>Tiempo previo</i>	27,965	31,706	60,724	73,367	6,781	0,010**
	<i>Tiempo real</i>	9,311	3,901	10,607	3,157	34,021	0,000**
Implicación con la actividad		36,731	4,509	35,383	5,786	5,358	0,021*
Costes económicos derivados		2,444	1,490	3,769	1,693	46,183	0,000**

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

\*\* Significativo a un nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0,01$ ).

1. La puntuación aparece invertida.

cambio, los voluntarios socioasistenciales están más motivados por la necesidad de aprender nuevas experiencias y ejercitar conocimientos y habilidades. Los voluntarios socioasistenciales manifiestan recibir significativamente más apoyo emocional ( $F(1, 289) = 9,711$ ;  $p < 0,05$ ). También los voluntarios socioasistenciales son los que tienen una mayor satisfacción vital ( $F(1, 289) = 14,481$ ;  $p < 0,01$ ). En cuanto a las variables relacionadas con la organización, los voluntarios socioasistenciales puntúan significativamente más en cohesión que los ecologistas ( $F(1, 289) = 50,075$ ;  $p < 0,01$ ), lo que es coherente con que tengan una mayor y mejor relación con otros compañeros ( $F(1, 289) = 9,057$ ;  $p < 0,01$ ) y con los profesionales que trabajan en la organización ( $F(1, 289) = 11,607$ ;  $p < 0,01$ ). Asimismo, manifiestan recibir más apoyo por parte de la organización ( $F(1, 289) = 183,478$ ;  $p < 0,01$ ). Los voluntarios socioasistenciales muestran mayor satisfacción general con su actividad, pero son los ecologistas los que la consideran más divertida ( $F(1, 289) = 9,828$ ;  $p < 0,01$ ). Los voluntarios ecologistas realizan mayor variedad de actividades que los socioasistenciales ( $F(1, 289) = 5,160$ ;  $p < 0,05$ ), en cambio, estos últimos dan mayor significación a las tareas que realizan ( $F(1, 289) = 14,660$ ;  $p < 0,01$ ) y manifiestan tener más contacto con otras personas en el desarrollo de las mismas ( $F(1, 289) = 12,669$ ;  $p < 0,01$ ), lo que lleva a que estos voluntarios puntúen significativamente más alto en el potencial motivador del puesto ( $F(1, 289) = 12,753$ ;  $p < 0,05$ ). Los voluntarios socioasistenciales tienen una mayor implicación con la actividad que los ecologistas ( $F(1, 289) = 5,358$ ;  $p < 0,05$ ). Los voluntarios ecologistas perciben más costes económicos derivados de la actividad voluntaria ( $F(1, 289) = 46,183$ ;  $p < 0,01$ ), aunque no se encuentren diferencias significativas en el grado en el que son reembolsados. Por último, los voluntarios ecologistas presentan una mayor permanencia previa en la organización ( $F(1, 289) = 6,781$ ;  $p = 0,01$ ) y permanecen más tiempo en sus puestos durante el seguimiento ( $F(1, 289) = 34,021$ ;  $p < 0,01$ ), mostrando, por tanto, una mayor estabilidad.

#### *Diferencias en el modelo explicativo de la permanencia en función del tipo de actividad*

Para la selección de las variables que completarían el MB para cada tipo de actividad, en primer lugar se llevaron a cabo análisis de ecuaciones de regresión (método de pasos sucesivos) donde las variables criterios eran la satisfacción con la actividad, el compromiso organizacional y la permanencia de los voluntarios, y las variables predictivas el resto de las variables descritas en el apartado de metodología. Tras los análisis de ecuaciones de regresión, se llevó a cabo un exhaustivo estudio a través de ecuaciones estructurales (método de estimación de máxima verosimilitud) de aquellas variables que permitían conseguir un mejor ajuste a los datos y una mayor varianza explicada de la permanencia del voluntario hasta llegar a un modelo específico para cada tipo de actividad. De esta forma, el MB se veía complementado de la manera que aparece recogida en la Figura 1 para los voluntarios socioasistenciales y para los ecologistas. Los índices de ajuste obtenidos con cada uno de estos modelos específicos en los dos tipos de voluntarios se muestran también en la Figura 1.

Como se puede comprobar, los modelos obtienen ajustes aceptables con los voluntarios para los que fueron diseñados. En el caso del modelo específico para voluntarios socioasistenciales (a partir de ahora MEVS), a pesar de que  $\chi^2(51, N = 150) = 80,567$ ,  $p = 0,005$  el resto de los índices de ajuste en líneas generales parecen mostrar la aceptabilidad del modelo. En el caso del modelo es-

pecífico para voluntarios ecologistas (a partir de ahora MEVE)  $\chi^2(41, N = 140) = 56,057$ ,  $p = 0,059$ , pero algunos de los otros índices no se encuentran dentro de los márgenes recomendados. Cuando se analiza el ajuste del MEVS con voluntarios ecologistas todos los índices empeoran. En cambio, cuando se revisa el MEVE con voluntarios socioasistenciales se comprueba que en algunos casos los índices de ajuste mejoran ligeramente, lo que podría llevar a pensar que el modelo ecologista es igualmente válido con ambos tipos de voluntariado, pero el análisis detallado de los pesos de regresión de las relaciones complementarias muestra que no es así, como más adelante se comprobará. Si se comparan los índices de ajuste obtenidos con los modelos específicos con los obtenidos con el MB para ambos tipos de voluntariado se halla que en los modelos específicos se han reducido debido posiblemente a la mayor complejidad de los mismos (ver Figura 1).

La aceptabilidad de ambos modelos se ve reforzada por el ajuste estructural de cada modelo. En la Figura 1 se encuentran recogidos los pesos de regresión estandarizados y los porcentajes de varianza explicada de cada constructo para el MEVS y el MEVE.

Todas las relaciones complementarias incluidas en el MEVS son significativas para este tipo de voluntarios: relación directa y negativa entre motivación de *mejora del currículum* y *tiempo real de permanencia* (C.R. = -7,327), relación directa y positiva entre motivación de *defensa del yo* y *tiempo real de permanencia* (C.R. = 3,144), relación directa y positiva entre *reembolso económico* y *tiempo real de permanencia* (C.R. = 2,558), correlación positiva entre las dos motivaciones anteriormente descritas (C.R. = 3,837), y correlación positiva entre motivación de *defensa del yo* y *satisfacción* (C.R. = 2,950). En cambio, si aplicamos este modelo a los ecologistas, presenta únicamente como significativa la relación entre tiempo de permanencia y reembolso económico, aunque dicha relación en este caso es inversa (C.R. = -3,891). Los porcentajes de varianza explicada por el MEVS son relativamente altos para *compromiso* (45%), *intención de continuar* (37%) y *tiempo real de permanencia* (38%). Se incrementan sustancialmente cuando se comparan con los del MB.

Respecto al MEVE, los pesos de regresión hallados confirman la significación de todas las relaciones complementarias propuestas (ver Figura 1): relación directa y positiva entre *coste económico* e *intención de continuar* (C.R. = 3,612), y relación directa y negativa entre *reembolso económico* y *tiempo de permanencia* (C.R. = -3,886). Con los socioasistenciales este último modelo no presenta las relaciones complementarias como significativas. Además, el MEVE alcanza altos porcentajes de varianza explicada tanto para *compromiso* (52%) como para *intención de continuar* (40%), en cambio con relación a *permanencia real* (18%) a pesar de que se ha duplicado el porcentaje de varianza explicada con relación al MB, éste sigue siendo aún relativamente bajo.

Respecto a los pesos de regresión entre los principales constructos que constituirían el MB, en algunos casos en los modelos específicos permanecen estables como, por ejemplo, en la relación entre *satisfacción* y *compromiso* en el MEVS, en otros casos disminuyen ligeramente, como en la relación entre *compromiso* e *intención de continuar* en el MEVS o entre *intención de continuar* y *tiempo de permanencia real* en el MEVE. Por último, en otros casos, se producen ligeros aumentos, como en la relación existente entre *compromiso* e *intención de continuar* en el MEVE. En cuanto a los porcentajes de varianza explicada, la introducción de las variables y relaciones complementarias en los modelos específicos, que logran aumentar en los dos tipos de voluntariado el por-

centaje de varianza explicada del tiempo real de permanencia, conllevan también la reducción del porcentaje de varianza explicada de algunos de los constructos que forman el MB, como es la intención de continuar en el MEVS y el compromiso en el MEVE. En el resto de los constructos lo que se produce es un aumento de los porcentajes de varianza explicada.

Resumiendo, la gran mayoría de los resultados parecen indicar un ajuste aceptable tanto para el MEVS como para el MEVE, y una vez que se revisa el ajuste estructural de cada modelo se confirma que dichos modelos obtienen sus mejores resultados cuando se estudian con las muestras para las que fueron diseñados.

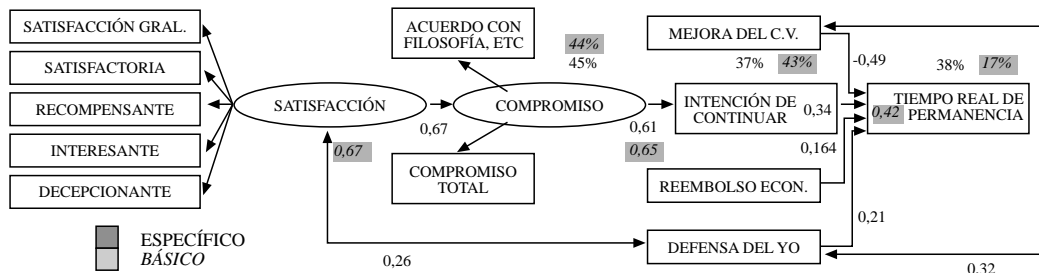
Discusión

Los resultados indican que existen diferencias entre los voluntarios por tipo de actividad en variables de muy diferentes tipos: personales, situacionales, la mayoría de ellas organizacionales, y en actitudes organizacionales. Además, unido a estas diferencias, se encuentra que son los voluntarios ecologistas los que permanecen durante más tiempo.

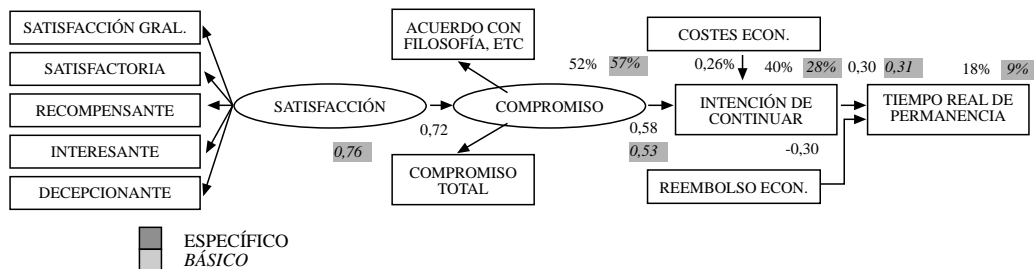
En las motivaciones se hallan diferencias significativas en valores y en conocimiento. Estos resultados apoyan la idea de Clary y Snyder (1991) sobre que la prevalencia de algunas funciones motivacionales sobre otras depende del tipo de actividad voluntaria. Estas diferencias podrían estar relacionadas con la mayor permanencia de los voluntarios ecologistas en las organizaciones, ya que los motivos autocentrados predicen más la permanencia y son estos voluntarios los que puntúan más en ellos. La mayor implicación y satisfacción que experimentan los voluntarios socioasistenciales con sus actividades puede explicarse porque perciben un mayor apoyo emocional, un mayor apoyo organizacional y una mejor relación tanto con profesionales como con compañeros. Los voluntarios socioasistenciales perciben en mayor medida que en el desempeño de sus ocupaciones necesitan entrar en contacto con otras personas, y en general atribuyen una mayor importancia a sus actividades, lo que lleva a que éstas presenten una mayor potencialidad de satisfacer las necesidades de nivel superior que las de carácter ecologista.

Pero estas variables en las que difieren los dos tipos de voluntariado no son las que entran a formar parte de los modelos específicos.

MEVS	$\chi^2$	Df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	$\chi^2$ /df
Socioasistenciales	80,567	51	0,005	0,915	0,062	0,871	0,831	0,931	1,579
Ecologistas	101,280	51	0,000	0,890	0,084	0,832	0,708	0,830	1,985



MEVE	$\chi^2$	Df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	$\chi^2$ /df
Ecologistas	56,057	41	0,059	0,929	0,051	0,885	0,824	0,946	1,367
Socioasistenciales	56,487	41	0,054	0,936	0,050	0,897	0,858	0,957	1,377



MB	$\chi^2$	Df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	$\chi^2$ /df
Socioasistenciales	33,798	25	0,112	0,953	0,048	0,915	0,908	0,974	1,351
Ecologistas	35,194	25	0,085	0,948	0,054	0,907	0,863	0,956	1,407

Figura 1. MEVS, MEVE e índices de ajuste para cada modelo

cos de permanencia. El análisis de estos modelos de nuevo pone de manifiesto las importantes divergencias existentes entre diferentes tipos de voluntariado. A pesar de ello, el hecho de que los modelos específicos propuestos carezcan de un trasfondo teórico previo a su construcción que les dé solidez hace de suma importancia aplicarlos o estudiarlos con cautela. Es necesario desarrollar nuevas investigaciones que ayuden a clarificar las relaciones entre las variables de los modelos y permitan elaborar teorías explicativas.

Con respecto a las variables que se relacionan con la permanencia en el MEVS, la relación directa y negativa entre la motivación de *mejora del currículo* y el tiempo real de permanencia es muy significativa. Posiblemente las personas que han satisfecho su necesidad de adquirir experiencia útil profesionalmente o han conseguido un trabajo remunerado abandonan la organización. Sin embargo, las personas que puntúan alto en *defensa del yo* tienden a permanecer más tiempo en las organizaciones, lo que obedece más bien a una necesidad recurrente que aunque sea satisfecha en algunos momentos puede volver a aparecer, por lo que permanecen. Por otro lado, como argumentaron Gamm y Kassab (1983), cuando las necesidades de nivel superior son satisfechas se convierten en prominentes precursores para mantener la satisfacción laboral entre los trabajadores voluntarios, lo que podría explicar la relación directa y positiva existente en el modelo entre la motivación de *defensa del yo* y la satisfacción. Por último, sobre el reembolso de los gastos, ya O'Reilly y Caro (1994) y el Volunteer Center UK (1995) sugieren que se relacionaba con la permanencia y con el compromiso. De esta forma, en el caso de los voluntarios socioasistenciales, las organizaciones deberían sopesar los costes que les supone reembolsar los gastos y los costes de asumir el posible abandono de la actividad por parte del voluntario de forma prematura e incluso precipitada.

Con respecto a las variables relacionadas con la permanencia en el MEVE, sorprende, en primer lugar, la relación directa pero negativa con el reembolso de los gastos. Es algo, quizá, contraintuitivo y difícilmente explicable, pero pone de manifiesto la muy diferente concepción del voluntariado que tienen unos y otros, ya

que muchos voluntarios ecologistas se perciben más como activistas que como voluntarios, y, por otro lado, la complejidad y el poco conocimiento existente sobre este tipo de voluntariado. Los costes económicos derivados de la actividad voluntaria es una variable que está estrechamente vinculada al reembolso de los gastos. Al igual que en el caso anterior, la influencia directa que ejerce en la intención de continuar es contraintuitiva, ya que es positiva: a mayores costes económicos mayor intención de continuar. Quizás en este caso, como en el anterior, la Teoría de la Disonancia Cognitiva y de la Identidad Social pueda ayudar a entender esta situación: el voluntario que se ha visto obligado a hacer una serie de gastos para el desarrollo de la actividad, para ser coherente con esa conducta mantiene la intención de continuar, si esos gastos fuesen reembolsados no estaría obligado a ser coherente con su conducta. Cuanto mayor es la inversión del voluntario en el voluntariado o en la organización más difícil es decidir abandonarlo. Las diferencias halladas demuestran la peculiaridad del voluntariado ecologista y el riesgo que supone hacer generalizaciones a este tipo de voluntariado de hallazgos conseguidos, por ejemplo, en el voluntariado de tipo socioasistencial, que ha sido el habitualmente estudiado. Además, los bajos porcentajes de varianza explicada del tiempo de permanencia que se consiguen tanto en el MB como en el MEVE sugiere que existen otras variables implicadas en la permanencia. Ante esta situación, quizá lo más conveniente fuese abordar el estudio del voluntariado ecologista sin utilizar los mismos presupuestos que en el estudio del voluntariado hasta el momento se han mostrado eficientes.

Las investigaciones futuras deberían, además de profundizar en el estudio del voluntariado ecologista, validar los modelos específicos propuestos utilizando muestras de mayor tamaño. Con relación a las implicaciones prácticas de los resultados obtenidos, la gestión del voluntariado en las organizaciones debe ser lo suficientemente sensible a las peculiaridades de cada tipo de voluntariado, aunque sería posible contar con unos elementos básicos comunes que permitirían el desarrollo de estrategias de gestión generalizables a distintos tipos de voluntariado tal y como se recoge en el MB.

## Referencias

- Antón, C. (1999). *Las tres dimensiones del compromiso organizacional: Un modelo causal*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca.
- Black, B. (1991). Volunteer serving survivors of battering and sexual assault. *Response to the victimization of woman and children*, 14 (4), 2-9.
- Black, B. y Kovacs, P.J. (1999). Aged-related variation in roles performed by hospice volunteers. *The J. of Applied Gerontology*, 18 (4), 479-497.
- Clary, E.G. y Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of personality and social psychology*, 12.
- Claxton, R.P.R., Catalán, J. y Burgess, A.P. (1998). Psychological distress and burnout among buddies: demographic, situational and motivational factors. *Aids care*, 10 (2), 175-190.
- Chacón, F. y Vecina, M.L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psicothema*, 11 (1), 211-223.
- Dailey, R.C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *J. of Voluntary Action Research*, 15 (1), 19-31.
- Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG's. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 159-179.
- Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado a una muestra española. *Encuentros en Psicología Social*, 1 (2), 22-26.
- Dávila, M.C. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *J. of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Gamm, L. y Kassab, C. (1983). Productivity assessment of volunteer programs in not-for profit human services organizations. *J. of Voluntary Action Research*, 12 (3), 23-38.
- Gidron, B. (1985). Prediction of retention and turnover among service volunteer workers. *J. of Social Service Research*, 8 (1), 1-16.
- Happel, C.L. (1998). Characteristics of American red cross volunteers: creating a profiling assessment. *Dissertation abstracts international section A: humanities and social sciences*, 59 (2-A), 0630.
- Ibrahim, N.A. y Brannen, D.E. (1997). Implications of gender differences on the motivation to volunteer in hospitals. *J. of social service research*, 22 (4), 1-18.
- Jirovec, R.L. y Hyduk, C.A. (1998). Type of volunteer experience and health among older adult volunteers. *J. of gerontological social work*, 30 (3-4), 29-42.

- Knapp, M., Koutsogeorgopoulou, V. y Smith, D.J. (1996). Volunteer participation in community care. *Policy and Politics*, 24 (2), 171-192.
- Lafer, B. (1991). The attrition of hospice volunteers. *Omega J. of Death and Dying*, 23 (3), 161-168.
- Maesen, W.A. (1976). Evaluation and community volunteer programs: accountability and impact. *J. of community development society*, 7 (2), 129-141.
- Maslanka, H. (1996). Burnout, social support and AIDS volunteers. *AIDS Care*, 8 (2), 195-207.
- Nesbitt, W.H., Ross, M.W., Sunderland, R. y Shelp, E.E. (1996). Prediction of grief and HIV/AIDS-related burnout in volunteers. *AIDS Care*, 8, 137-143.
- O'Reilly, P. y Caro, F.G. (1994). Productive aging: An overview of the literature. *J. of Aging and Social Policy*, 6 (3), 39-71.
- Omoto, A.M. y Snyder, M. (1993). AIDS Volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Nonprofit Management and Leadership*, 4 (2), 157-176.
- Omoto, A.M. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *J. of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario «Burnout» de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Smith, D.H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review. *NVSQ*, 23 (3), 243-263.
- Vecina, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.
- Volunteer Centre UK (1995). *Who volunteers and why? The key factors which determine volunteering*. London: Volunteer Centre UK.