TESIS
PS2007
G646

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN HACIA EL VOLUNTARIADO, EL APOYO SOCIAL PERCIBIDO, LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO VOLUNTARIO, EL TIPO DE VOLUNTARIADO Y EL SEXO SOBRE LA DURACIÓN DE UNIVERSITARIOS EN TRABAJO VOLUNTARIO

Trabajo de Investigación presentado por:

Alejandra A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Sugeil A. LANDAETA ORTEGA

a la Escuela de Psicología como requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología.

Profesor Guía:

Juan Carlos ROMERO

Caracas, Julio de 2.007.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO Pág
AGRADECIMIENTOS
RESUMEN xi
I. INTRODUCCIÓN 12
II. MARCO TEÓRICO 17
Conducta de Ayuda y Duración en Trabajo Voluntario 17
Motivación al Voluntariado 27
Apoyo Social 34
Satisfacción con el Trabajo Voluntario 44
Tipo de Voluntariado 48
Sexo 53
III. MÉTODO 57
Problema 57
Hipótesis Generales y Específicas 57
Variables 59
Endógenas 59
Exógenas 63
Tipo y Diseño de Investigación 64
Población y Muestra 65
Instrumentos 67
Procedimiento 73
Consideraciones Éticas 75
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS 76
De los Instrumentos 76
Análisis Descriptivos 82
Análisis de Ruta 90
V. DISCUSIÓN 104
VI. CONCLUSIONES 122

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES 125
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 128
IX. ANEXOS 135
Anexo A. Volunteer Functions Inventory (VFI)
Anexo B. Adaptación al español Inventario de Funciones del Voluntariado
Anexo C. Inventario de Funciones del Voluntariado (versión definitiva)
Anexo D. Cuestionario de Satisfacción Laboral
Anexo E. Cuestionario de Apoyo Social Percibido
Anexo F. Análisis de confiabilidad del Inventario de Funciones del Voluntariado, Cuestionario de Satisfacción Laboral y Cuestionario de Apoyo Social Percibido.
F1. Confiabilidad del Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI)
F2. Confiabilidad del factor motivacional Mejora de Carrera con Interés Social
F3. Confiabilidad Del Factor Motivacional Mejora de Autoestima Con Protección del Yo
F4. Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral
F5. Confiabilidad del Cuestionario de Apoyo Social Percibido
Anexo G. Análisis Factorial del Inventario de Funciones del Voluntariado y Cuestionario de Satisfacción Laboral.
G1. Análisis de Componentes Principales del Inventario De Funciones Del Voluntariado (VFI)
G2. Análisis de Componentes Principales del Cuestionario de Satisfacción Laboral
Anexo H. Matriz de Correlaciones Simples.
Anexo I. Análisis de Regresión, Errores y Normalidad de las variables del estudio
I1. Resultados para la variable Duración en el Trabajo Voluntario.

I2. Resultados para la variable Satisfacción con el Trabajo Voluntario.

I3. Resultados para la variable Mejora de Carrera con Interés Social

I4. Resultados para la variable Mejora de Autoestima con Protección del Yo

I5. Resultados para la variable Apoyo de Amigos

I6. Resultados para la variable Apoyo de Familiares

I7. Resultados para la variable Apoyo General

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICOS

Figura 1. Diagrama de ruta propuesto. 58
Gráfico 1. Distribución de los puntajes de duración en el voluntariado. 84
Gráfico 2. Distribución de los puntajes de mejora de carrera con interés social. 85
Gráfico 3. Distribución de los puntajes de mejora de autoestima con protección del yo. 86
Gráfico 4. Distribución de los puntajes de apoyo de amigos. 87
Gráfico 5. Distribución de los puntajes de apoyo de familiares. 88
Gráfico 6. Distribución de los puntajes de apoyo general. 89
Gráfico 7. Distribución de los puntajes de satisfacción con el trabajo voluntario. 90
Figura 2. Diagrama de ruta resultante 103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de voluntarios según el sexo, tipo de voluntariado y universidad donde realizan actividades 66
Tabla 2. Subescalas, ítemes y coeficientes de confiabilidad obtenidos del Inventario de Funciones del Voluntariado VFI adaptado por Dávila y León (2005) 69
Tabla 3. Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado por Gutiérrez y Fernández (2003) 73
Tabla 4. Ítemes que integran los factores del Inventario de Funciones del Voluntariado VFI 79
Tabla 5. Ítemes que integran los factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral 81
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de las variables implicadas en el modelo de ruta 83
Tabla 7. Coeficientes B, Beta y su significancia para la Duración en el trabajo voluntario 93
Tabla 8. Coeficientes B, Beta y su significancia para Satisfacción con el trabajo voluntario 94
Tabla 9. Coeficientes B, Beta y su significancia para Mejora de Carrera con Interés Social 96
Tabla 10. Coeficientes B, Beta y su significancia para Mejora de Autoestima con protección del Yo 97
Tabla 11. Coeficientes B, Beta y su significancia para Apoyo de amigos 98
Tabla 12. Coeficientes B, Beta y su significancia para Apoyo de familiares 99
Tabla 13. Coeficientes B, Beta y su significancia para Apoyo general 100

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar cómo la duración de participantes universitarios en el trabajo voluntario se ve influenciada por la motivación al voluntariado, el apoyo social percibido, la satisfacción con el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo. Para ello se administraron la escala de Motivación al Voluntariado VFI, el Cuestionario de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Apoyo Social percibido, a una muestra de 188 voluntarios universitarios socioasistenciales y de riesgo (82 hombres y 106 mujeres) de las universidades Católica Andrés Bello, Universidad Central de Venezuela, Universidad Simón Bolívar y Universidad Metropolitana.

Los datos fueron analizados a través de la realización de un diagrama de ruta, encontrándose que aquellos universitarios que permanecen por más tiempo en el trabajo voluntario son aquellos que se dedican a actividades de riesgo; estos voluntarios se encuentran motivados a involucrarse en trabajos donde no reciben beneficios tangibles con el fin de ejercitar habilidades relacionadas con su carrera profesional, ayudar a otros menos afortunados o propiciar espacios de vinculación con otros, sin embargo, tienden a experimentar menores niveles de satisfacción con las labores que realizan en comparación con los voluntarios socioasistenciales. Así mismo, aquellos universitarios que se aproximan a las actividades voluntarias motivados por olvidar sus problemas, sentirse importantes y menos solos parecen experimentar menores niveles de satisfacción con su trabajo. Por otra parte, se encontró que las mujeres tienden a percibir mayores niveles de apoyo social por parte de sus amigos, familiares y apoyo general que los hombres.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la conducta de ayuda ha sido un tema estudiado en el marco de la psicología social, desde la cual ayudar hace referencia a cualquier acción cuya consecuencia es brindar un beneficio a otros (Morales, 1999). Tradicionalmente, la literatura con respecto a la conducta de ayuda se ha vinculado con la ayuda que un sujeto brinda a otro en un momento preciso, sin que esto sea precedido por una planificación ni un establecimiento de prioridades, este tipo de ayuda es conceptualizada por Benson, Dehority, Garman, Hanson, Hochschwender, Lebold, Rohr y Sullivan (1980) como *ayuda espontánea.*

Otro tipo de ayuda, que ha sido estudiada en las ultimas décadas es la llamada *ayuda no espontánea,* catalogada de esta manera debido a que no es producto de circunstancias particulares, presenta elementos como la planificación del beneficio que se va a brindar a otros en términos de lugar, momento y actividades específicas. Dentro de este tipo de ayuda se encuentra el trabajo voluntario, ya que el sujeto que brinda este servicio debe tomar la decisión de participar en dichas actividades tomando en consideración sus prioridades y el costo que esto representará en términos del tiempo y esfuerzo que debe invertir sin recibir ganancias tangibles por su trabajo (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen, y Miene, 1998).

El voluntariado, como tipo de ayuda, posee características que lo definen y diferencian de la ayuda espontánea, entre las cuales se encuentran el carácter planificado del servicio que se va prestar, el mantenimiento de un compromiso de participar en

actividades de ayuda por periodos prolongados de tiempo, y donde estas actividades les suponen costos de tiempo y energía a los individuos que la realizan sin retribución tangible (Clary et. al 1998). Además, las actividades de voluntariado están circunscritas a una organización o institución, dentro de la cual los individuos habitualmente generan vínculos con otros integrantes que participan en las labores, y con las personas a las que se les brinda la ayuda, conformando una red social distinta a la que mantienen fuera de las actividades de voluntariado (Barrón, Dávila, Vecina y Arias, 2003).

Frente a un comportamiento con tales características, se ha despertado el interés por resolver el enigma del por qué un individuo permanece comprometido a realizar actividades en pro de otros, invirtiendo tiempo, esfuerzos y cambiando su rutina diaria por períodos sostenidos en el tiempo, sin que esto redunde, en principio, en beneficios tangibles para sí mismo. Para abordar este tema, han surgido varios modelos explicativos que destacan algunas variables que parecen ser de gran relevancia para explicar la duración de los sujetos en el trabajo voluntario, tales como la motivación al voluntariado, el apoyo social percibido y la satisfacción con el trabajo voluntario.

Uno de estos modelos es el formulado por Omoto y Snyder (1995), quienes sobre la base de la literatura acerca de la conducta de ayuda, se plantearon preguntas entorno a la personalidad de estos sujetos, las motivaciones que los activan y dirigen a involucrarse en actividades de forma voluntaria, y de los mecanismos específicos que mantienen estas conductas. Estos autores propusieron un análisis de aquellas funciones psicológicas específicas que estarían siendo satisfechas mediante el trabajo voluntario y que los motivan a participar, por lo que plantean la

relevancia del estudio de la motivación en voluntarios para identificar diversas funciones psicológicas que pueden vincularse a los valores humanitarios del sujeto, al sentimiento de culpabilidad producido por la situación de desventaja de otros grupos sociales, la mejora del currículum personal dada por la realización de trabajo voluntario en su área de estudio, entre otras, de forma que ante la necesidad de satisfacer alguna de estas funciones, el sujeto se encontrará motivado para continuar en dicha labor a través del tiempo.

Así mismo, Clary et. al (1998) hallaron diferencias en las funciones psicológicas que se asocian a distintos tipos de voluntariado, y que en la medida que el tipo de labor voluntaria sea congruente con la función psicológica que los participantes necesiten satisfacer, aumentará la satisfacción que experimentan con e trabajo realizado, y por ende el compromiso de permanecer a largo plazo en la organización.

En consonancia con lo anterior, el modelo de Omoto y Snyder (1995), y posteriormente, la investigación de Clary et. al (1998), plantean la influencia de la satisfacción con el trabajo voluntario como una variable que influye sobre la duración de voluntarios en dicha labor, encontrando que altos niveles de satisfacción se asociaban con mayor tiempo de permanencia en la organización. Así mismo, se ha propuesto que el apoyo social percibido tiene una influencia determinante sobre la duración, siendo que en la medida en que los voluntarios perciben mayores niveles de apoyo social en su círculo de personas cercanas, permanecían menor tiempo como voluntarios, mientras que aquellos individuos que reportaban menor apoyo social fuera del voluntariado hallaban en el servicio voluntario una forma de encontrar dicho apoyo (Omoto y Snyder, 1995).

Investigaciones posteriores como las de Dávila de León y Chacón (2004), Aravena (2004) y Marta, Guglielmelli y Pozzi (2006) encontraron resultados consistentes con el modelo de Omoto y Snyder (1995) con respecto a la relevancia de la motivación al voluntariado, la satisfacción con el trabajo y el apoyo social percibido para explicar la duración permanencia de los individuos en actividades de voluntariado, agregando además, en el caso de Dávila de León y Chacón (2004), la importancia del tipo de voluntariado como variable asociada a las motivaciones que guían a los voluntarios a participar activamente en actividades sin recibir beneficios a cambio.

En la presente investigación se pretende indagar cómo influyen las variables de motivación al voluntariado, apoyo social percibido, la satisfacción en el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo sobre la permanencia de los sujetos en actividades de voluntariado con el objetivo de comprobar en qué medida estas relaciones coinciden o difieren de lo reportado en la literatura sobre el tema, esto se realizará en una muestra de hombres y mujeres que realizan voluntariado de tipo socioasistencial y de riesgo en instituciones universitarias del área metropolitana de Caracas.

Este estudio resulta relevante para las instituciones que contemplan el voluntariado como un recurso importante en el desarrollo y mantenimiento de los servicios brindados por la organización, ya que comprender el comportamiento de aquellas variables que afectan la permanencia de los sujetos pueden brindar información relevante que contribuya a mejorar el funcionamiento de las organizaciones. Con relación a esto Clary et. al (1998) halló que el reclutamiento de voluntarios es mas efectivo

cuando los mensajes persuasivos que se transmiten son congruentes con las funciones psicológicas que predominan en ellos, y que los pueden motivar a realizar esta labor. Es por esto que el estudio de la motivación hacia el voluntariado presenta una relevancia práctica en tanto en cuanto aporta información útil para incentivar adecuadamente a futuros aspirantes voluntarios de las universidades donde se realizará este estudio.

En esa misma medida, estudiar los factores relacionados con la satisfacción con el voluntariado, el apoyo percibido y las diferencias existentes en cuanto al tipo de voluntariado y sexo, contribuirá a ampliar el panorama entorno al conocimiento que se posee sobre los voluntarios venezolanos y la forma como se enmarca su funcionamiento dentro de las organizaciones de voluntariado de la Zona Metropolitana de Caracas.

II. MARCO TEORICO

Conducta de Ayuda y Duración en el Voluntariado

Ayudar es un comportamiento común en las personas de muchas sociedades a nivel mundial. La ayuda ha sido definida como cualquier acción que tenga como consecuencia proporcionar un beneficio o mejorar el bienestar de otra persona (Morales, 1999). Como fenómeno, este comportamiento ha sido estudiado desde la Psicología Social, dentro del espectro de las conductas prosociales.

Una aproximación tradicional al estudio de la conducta de ayuda es el abordaje realizado por Darley y Latané (1973; cp. Benson, Dehority, Garman, Hanson, Hochschwender, Lebold, Rohr y Sullivan, 1980), quienes estudiaron factores que podían predecir los comportamientos de ayuda en el que de forma espontánea se brinda un beneficio a alguien. Estos autores evidenciaron que los elementos situacionales constituyen variables fundamentales en la aparición de la ayuda espontánea y no planificada, siendo que las características físicas y de humor de la persona que ayuda, características de vulnerabilidad de la víctima, los costos y recompensas de la ayuda brindada son elementos determinantes en la mayoría de los casos. Para estos autores las variables de personalidad no predecían de forma eficaz la intervención realizada por una persona, en una situación de emergencia dada (Darley y Latané, 1973; cp. Benson, et. al, 1980).

Posteriormente, Benson, et. al (1980) establecieron una distinción, ahora clásica, entre dos tipos de conductas de ayuda observadas en el comportamiento humano: la conducta de ayuda

espontánea y la no espontánea. La primera es el tipo de ayuda tradicionalmente estudiada por autores como Darley y Latané en 1973, la cual se caracteriza por ser un evento singular y aislado, en el que en un momento particular una persona requiere de algún tipo de ayuda, la cual será brindada por un potencial ayudador, y en donde existen pocas probabilidades de una futura interacción con la persona a la que se brinda la ayuda; además, la decisión de ayudar debe ser tomada de forma rápida.

El segundo tipo de ayuda conceptualizada por Benson et. al (1980) es la ayuda no espontánea, la cual hace referencia a una acción planificada que implica que un sujeto brinde ayuda a otros por un tiempo prolongado, de modo que requiere de mayor planeación por parte de los sujetos que la realizan, así mismo se requiere que establezcan un orden en sus prioridades personales incorporando estas actividades extra, y que combinen sus posibilidades e intereses para elegir en qué tipo de intervención participar. Este tipo de ayuda implica la realización de un compromiso y requiere la inversión de un tiempo considerable por parte de los participantes ya que estos realizarán actividades específicas durante un tiempo determinado que le brindarán beneficios a otros, por lo cual la tendencia es a mantener un mayor número de interacciones con la persona que recibe ayuda; otro aspecto característico es que existe en este caso una solicitud mantenida en el tiempo por parte de alguien para recibir la ayuda.

Debido a las características propias de la ayuda no espontánea, los autores consideran que este comportamiento es mejor explicado por factores intrapersonales que situacionales, como la motivación de los sujetos y la satisfacción experimentada por ellos al realizar estas actividades (Benson et. al, 1980). También se considera que la ayuda no espontánea puede ser

explicado por rasgos de personalidad prosocial, definida como "la tendencia a pensar en el bienestar y derechos de otras personas, sentir empatía por ellos y realizar comportamientos relacionados con su beneficio" (Carlo, Eisenberg, Torcer, Switzer y Speer, 2002).

Un tipo de ayuda no espontánea que resulta de interés para esta investigación es el voluntariado, este comportamiento prácticamente hallado en todas las sociedades del mundo, se conceptualiza como un tipo de ayuda en el cual los participantes se caracterizan por: a) buscar frecuentemente oportunidades para ayudar a otros, b) dedicar períodos de tiempo a considerar el involucrarse en actividades de voluntariado y el grado en el que éstas satisfacen sus necesidades personales, y c) realizar un compromiso de mantenerse involucrado en actividades de ayuda por largos periodos, las cuales les suponen costos personales de tiempo y energía (Clary et. al, 1998).

Con todo esto se afirma que los elementos que definen la actividad voluntaria incluyen, en primer lugar, un carácter de acción, es decir, una actividad o tarea concreta que los participantes deben realizar; en segundo término, implica el ejercicio libre de la voluntad de aquellos que lo realizan, quienes participan sin recibir retribuciones económicas; por último, sus labores tienen carácter programático, esto es, algún grado de organización y sistematicidad (Aravena, 2004).

En este sentido, la acción voluntaria es una labor realizada típicamente en el marco de una institución por lo que, no es frecuente encontrar individuos realizando dicha labor sin enmarcarse en los lineamientos y objetivos de una organización específica. Kaufman, Mirsky y Avgar (2003) plantean que la cantidad y cualidad de la duración de la acción voluntaria es dada

por la interacción entre factores de personalidad y organizacionales de la institución; el resultado de esta interacción determina en gran medida el compromiso que una persona tiene con la labor voluntaria, así como la satisfacción que deriva de su trabajo. En la medida en que la persona se adapta a la institución, adopta un rol dentro de la organización, iniciando una integración al experimentar apoyo institucional (Wilson y Musick, 1999). El marco institucional en el que se encuadra la actividad de voluntariado está constituido por organizaciones sin fines de lucro, centros socioasistenciales, universidades, entre otras. En las universidades, los voluntarios son en su mayoría jóvenes estudiantes, pero también realizan voluntariado individuos que una vez fueron estudiantes voluntarios en la institución y luego de graduados continúan realizando dicha labor en la institución.

A pesar de que exista esta variedad de individuos en las instituciones de voluntariado, Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) encuentran que el grupo de jóvenes voluntarios resultan ser los más estudiados, dado que quienes típicamente se inician en instituciones de voluntariado, motivo por el cual adquiere relevancia focalizarse en ellos como población de estudio. Estos autores plantean la investigación acerca de los voluntarios jóvenes se ha caracterizado por analizar las motivaciones que activan, dirigen y mantienen dicho comportamiento y los efectos que puede conllevar mantener acciones voluntarias sobre sus relaciones sociales y desarrollo político- moral. Los jóvenes que realizan voluntariado parecen compartir características como presentar mayores niveles de autoestima, optimismo, y autoeficacia; así mismo, presentan mayor propensión a mostrar actitudes y comportamientos pro-sociales, sobre todo en organizaciones con las que se sientan identificados (Marta, Guglielmetti y Pozzi, 2006)

Otro aspecto importante es que para los jóvenes el pertenecer como voluntarios a una organización presenta un atractivo especial, porque implica una decisión propia de sumarse a un colectivo que comparte sus intereses, de forma que ser parte integrante de un grupo social como el voluntariado parece adquirir especial relevancia en un momento vital como la adolescencia tardía y la adultez temprana (Hopenhayn, 2003; cp. Aravena, 2004). Sin embargo, asumir la decisión de participar en actividades voluntarias es solo el inicio del proceso. Muchas organizaciones requieren de la labor voluntaria constante, por ello resulta necesario que los sujetos se mantengan activos en la labor por periodos prolongados. Las organizaciones esperan que los voluntarios tengan un compromiso con la institución, de allí que gran parte de la atención de las organizaciones se enfocan en la duración del trabajo voluntario productivo (Omoto y Snyder, 1995).

La duración de las personas en el voluntariado se refiere al tiempo que transcurre desde que un individuo se incorpora activamente en un servicio hasta el momento en que lo abandona, durante el cual se dedica a la realización de actividades en el marco de una organización, en la que se brinda beneficios a otros sin que esto redunde en ganancias personales (Penner y Finkelstein, 1998). La literatura del voluntariado contempla esta variable como determinante para comprender el comportamiento de los voluntarios; un elevado porcentaje de los estudios que versan sobre el tema presentan como objetivo estudiar las variables que predicen la permanencia de los sujetos en el voluntariado. Para las organizaciones que se dedican a estas actividades, es fundamental conocer qué diferencia a un sujeto que dedica gran tiempo de su vida a estas actividades de uno que solo lo hace por periodos muy cortos, ya que esto influye en las estrategias de reclutamiento de los voluntarios (Clary et.al, 1998).

Se han realizado varias aproximaciones al estudio de aquellas variables que explican la permanencia de las personas que invierten planificadamente tiempo y energía en actividades de ayuda sin recibir, en principio, ningún beneficio tangible. Al respecto se reportarán dos de los modelos explicativos fundamentales de la acción voluntaria.

Grube y Pilliavin (1996; cp. Penner y Finkelstein, 1998) proponen el Modelo de Identidad de Rol, según el cual los individuos que se involucran con determinada organización como voluntarios mantienen, en primera instancia, una relación con la organización, generando así un compromiso con ésta. En virtud de este compromiso se produce un incremento en la incidencia del trabajo voluntario; durante ese proceso, se genera un cambio en el auto concepto del sujeto que realiza dicha labor, de modo que este incorpora el rol de voluntario a su identidad. Así, los autores proponen que es la incorporación de este rol a la identidad del sujeto lo que dirige la acción voluntaria llevada a cabo por las personas, y la intención de mantener este compromiso en el tiempo.

En esta teoría se propone que los individuos catalogan a otros y a sí mismos sobre la base de categorías sociales basadas en afiliación, edad, género, membresía, cultura, entre otras; al encontrarse en un contexto organizacional este proceso de categorías provee una forma de ordenar el ambiente de la organización, que conduce al sujeto a construir un auto-concepto que comparta las características de la organización (Grube y Pilliavin, 1996; cp. Penner y Finkelstein, 1998). Siguiendo esta teoría, Tidwell (2005) propuso que al desarrollarse una identidad con la organización se hacen más salientes las características del grupo, constituyéndose de esta forma una identidad

organizacional. El autor propone que mientras la identificación con la organización se hace más evidente, el sujeto se despersonaliza y se elimina el énfasis en el interés individual incrementándose así el interés por la organización y la intención de continuar en la misma.

Este modelo ha sido empleado para predecir aspectos como la duración de los sujetos en el trabajo voluntario, la cantidad de tiempo invertido en la labor voluntaria, la asistencia a reuniones propuestas por la organización, etc. (Penner y Finkelstein, 1998). En consonancia con esto, Aravena (2004) realizó un estudio sobre el significado de la experiencia del voluntariado en una muestra de 20 voluntarios de una fundación; mediante un análisis del contenido de entrevistas semi-estructuradas. Se halló que los sujetos entrevistados comenzaron su labor voluntaria formando parte de un grupo o institución, no en acciones o iniciativas individuales, ya que la organización supone la posibilidad de que sus acciones sean más sistemáticas y permanentes; los participantes de la investigación manifestaban como un aspecto relevante el hecho de pertenecer a una organización que privilegia el trabajo colectivo y la identidad de sus voluntarios como miembros de la misma; estos resultados son consistentes con el modelo de rol que considera la pertenencia a una organización como elemento fundamental.

Una segunda aproximación al fenómeno de la duración en el trabajo voluntario es la de Omoto y Snyder (1995), quienes propusieron el Modelo de Proceso, en el cual plantean tres etapas secuenciales e interactivas en el proceso de voluntariado. La primera etapa del proceso la constituyen las variables antecedentes del sujeto, estas influyen sobre la decisión de realizar trabajo voluntario; las variables antecedentes son: a) los motivos y

necesidades personales y sociales, que impulsan a las personas a buscar, involucrarse y mantener a lo largo del tiempo sus experiencias de voluntariado; b) atributos de personalidad que configuran la disposición de ayudar que tienen los individuos, los cuales predisponen a algunas personas a involucrarse en relaciones de ayuda; y c) las características de las circunstancias de vida de las personas, que crean climas sociales favorables para el trabajo voluntario, tales como la influencia normativa y el apoyo social.

En el enfoque planteado por Omoto y Snyder (1995) la motivación como variable antecedente se aborda a través de un enfoque funcional, el cual sugiere que para entender por qué un individuo ofrece ayuda, es necesario comprender cuál o cuáles funciones personales específicas satisface un sujeto con esta conducta; así, plantea que la acción voluntaria puede estar al servicio de distintas funciones psicológicas relevantes para una persona, y esto es lo que la motiva a involucrarse en actividades como esta.

Para medir esta variable, los autores desarrollaron un Inventario de Motivaciones para voluntarios que trabajaban en el área de enfermos con SIDA. Este inventario que propone cinco funciones psicológicas que podrían subyacer a los motivos de los participantes: 1) Valores: el voluntariado puede ser motivado por valores subyacentes que dictaminan que se deben hacer contribuciones humanitarias a la sociedad; 2) Comprensión: el voluntariado puede satisfacer la curiosidad intelectual de los individuos sobre las otras personas y sus problemas; 3) Desarrollo Personal: el voluntariado puede proveer a las personas oportunidades para hacer amigos y desarrollar vínculos sociales a través de su trabajo; 4) Preocupación por la comunidad: el

voluntariado puede servir de canal de expresión los sentimientos de responsabilidad de los voluntarios por sus comunidades o grupos de referencia importantes para ellos; 5) Fortalecimiento de la autoestima: el voluntariado ayuda a las personas a escapar de las presiones, el estrés y la soledad, haciéndolas sentirse necesitadas y mejores (Omoto y Snyder, 1995).

Retomando el Modelo de Proceso propuesto por Omoto y Snyder (1995), la segunda etapa incluye las experiencias del individuo durante el trabajo voluntario, considerando así la satisfacción del individuo y el compromiso o integración que tiene hacia la organización a la que pertenece como variables que predicen la permanencia del individuo en el trabajo voluntario. La tercera etapa constituye propiamente la duración de los sujetos en el servicio voluntario. El modelo asume que la magnitud de la permanencia está influenciada directa o indirectamente por las variables de las etapas anteriores. Para evaluar la adecuación de este modelo, Omoto y Snyder (1995) realizaron un estudio cuyo objetivo era identificar las variables psicológicas y comportamentales asociadas con la longevidad en el servicio de los voluntarios; midieron las variables antecedentes (rasgos de personalidad prosociales, motivación y apoyo social) y de experiencia (satisfacción e integración organizacional) en una muestra 317 voluntarios que trabajaban con pacientes con VIH / Sida. En el modelo se proponía que los antecedentes influirían directamente en las experiencias, y a través de éstas, de forma indirecta, en la longevidad del servicio (Omoto y Snyder, 1995).

Los resultados obtenidos mediante un análisis de ecuación estructural evidenciaron que algunas relaciones correspondían con el planteamiento de los autores, como en el caso de la personalidad prosocial, la cual parece influir directamente en la satisfacción, y

ésta última en el tiempo de duración de los voluntarios en el servicio; pero también encontraron resultados inesperados, como el hecho de que la motivación influye directamente sobre la longevidad, sin que las variables de experiencia medien su efecto; específicamente la función motivacional de Valores resultó significativa como factor que dirigía a estos voluntarios, seguido de la Preocupación por la comunidad y el Desarrollo Personal del Sujeto (Omoto y Snyder, 1995). Estos resultados se relacionan con lo planteado anteriormente, sugiriendo que los sujetos que buscan realizar actividades de forma voluntaria pasan por un proceso de decisión antes de iniciarse en dicha actividad, en el que consideran sus prioridades, intereses, la extensión y naturaleza del involucramiento que tendrán con la actividad, de forma que permanecer como voluntarios por un tiempo considerable es una tarea ardua que implica costos personales, y en este proceso la motivación parece tener un papel determinante.

Al aplicar el Modelo de Proceso obtenido a los datos concretos de su investigación con voluntariado en el área de VIH/Sida, Omoto y Snyder (1995) encontraron resultados consistentes con su planteamiento, evidenciando que aquellos voluntarios que permanecían mayor tiempo en la organización reportaban estar altamente motivados, encontraban satisfactorios los esfuerzos puestos en la labor voluntaria y percibían poco apoyo social por parte de individuos fuera de la organización de voluntariado. Este estudio y los que le siguieron plantearon la importancia de las variables de motivación, satisfacción en el trabajo y apoyo social percibido para predecir la permanencia de los sujetos en el trabajo voluntario.

Sobre la base del estudio anterior, autores como Dávila de León y Chacón (2004) han planteado la relevancia del tipo de

voluntariado como otras variable explicativa de la permanencia de los participantes en el voluntariado. Sus investigaciones revelaron diferencias significativas en cuanto a motivación, apoyo social y satisfacción entre voluntarios que realizaban distintos tipos de actividad. Al observar estos resultados, los autores propusieron que dadas las diferencias obtenidas, el modelo básico para explicar el proceso de voluntariado no sería igual para todos los voluntarios, ya que dependerá del tipo de voluntariado que se realice. De forma que esta variable resulta relevante para la comprensión del por qué unos voluntarios permanecen mas tiempo que otros en la labor.

Dadas las evidencias reportadas anteriormente con respecto a la influencia de las variables motivación, apoyo social y satisfacción con el trabajo y los resultados obtenidos por Dávila de León y Chacón (2004) con referencia a la influencia del tipo de voluntariado, se procederá a explorar las relaciones entre estas variables y la variable sociodemográfica de sexo con respecto a la permanencia de los individuos en las actividades de voluntariado.

Motivación al Voluntariado

El voluntariado es una acción que, como muchos comportamientos, parece ser activada, dirigida y mantenida por factores motivacionales. En general, constituye un fenómeno multifacético, en el cual parecen confluir variables psicosociales y ambientales, y donde resulta importante aproximarse a los motivos que subyacen a tales comportamientos, es decir, a las razones por las que estos sujetos deciden dedicar parte de su tiempo y de sus esfuerzos a ayudar a otras personas, por un período relativamente

prolongado, sin que esto redunde en beneficios tangibles (Chacón y Vecina, 1999; Penner y Finkelstein, 1998).

Es por ello que Clary et. al (1998) sostienen que las características definitorias de los voluntarios serían mejor abordadas a partir de una perspectiva motivacional, con el fin de conocer los factores que disponen a un individuo a buscar oportunidades de establecer este tipo particular de relaciones sociales.

Hasta los momentos no hay un modelo único que haya recibido apoyo general para explicar aquello que motiva a los sujetos a involucrarse en actividades de voluntariado. Una revisión de la literatura realizada por Winniford, Carpenter y Grider (1997) muestra que los primeros acercamientos hacia el tema postulaban dos constructos primarios: los motivos egoístas y los motivos altruistas, donde los primeros enfatizaban que lo que activa y dirige la acción voluntaria es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades personales, orientándose así a los beneficios que pueda recibir de la realización de la acción voluntaria; mientras que los motivos altruistas se vinculaban con la satisfacción de las necesidades de los sujetos que se benefician de la labor voluntaria.

Esta discusión es retomada por otros autores como Aravena (2004), quien en su estudio pone de manifiesto la controversia respecto a si las conductas prosociales son verdaderamente desinteresadas, o existe de fondo un motivo más individualista, que podría tratarse incluso de una recompensa social o emocional por mostrar conductas empáticas y de ayuda. A este respecto, una de las conclusiones de su estudio plantea que en los sujetos entrevistados coexisten tanto motivos heterocentrados o altruistas,

como autocentrados y egoístas, aunque no se indagó sobre aquellos que los voluntarios consideraban más relevantes.

Un enfoque distinto a la dimensión altruismo-egoísmo es la propuesta de Omoto y Snyder (1995), quienes adoptan un enfoque funcional antes mencionado para valorar la motivación de voluntarios que ayudaban a pacientes con VIH/Sida proponiendo así la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntario. Esta propuesta proviene de la Teoría Funcional, que inicialmente buscaba explicar las actitudes y opiniones en las personas (Katz, 1960). Este enfoque plantea que las personas pueden realizar comportamientos aparentemente similares por diferentes razones, alcanzando metas que estén al servicio de funciones psicológicas diferentes. Con relación al voluntariado, la acción voluntaria de distintas personas pudiera ser similar en cuanto a acción, pero resultar de la expresión de distintas funciones psicológicas que estarían siendo teóricamente satisfechas por involucrarse en este tipo de actividades (Omoto y Snyder, 1995).

Sobre la base de este marco referencial, Omoto y Snyder (1995) construyeron el inventario descrito en el apartado anterior, para medir cinco funciones psicológicas que pudieran estar siendo satisfechas con la acción voluntaria para ayudar a pacientes con VIH/Sida, encontrándose que los motivos que se vinculaban significativa y positivamente con la duración en la actividad eran la búsqueda de nuevas experiencias en las cuales se puede aplicar sus conocimientos (Conocimiento); búsqueda del desarrollo de habilidades personales (Mejora del estado del Animo) y el poder hallarse en situaciones en las que su auto-concepto se vea favorecido (Defensa del Yo).

Estos resultados evidencian que no resultan ser los valores humanitarios vinculados con los deseos de realizar buenas acciones, los que motivaron a estos sujetos a realizar actividades de voluntariado, sino la oportunidad de satisfacer funciones psicológicas egoístas, autocentradas. De forma que resultaron ser los voluntarios con una motivación autocentrada y egoísta los que podrían brindar mayores beneficios a la organización ya que estos eran los voluntarios que permanecían activos por mayor tiempo en la organización.

El mismo enfoque funcional ha guiado una serie de investigaciones sobre las motivaciones de los voluntarios, con resultados similares. Por ejemplo, Clary et al. (1998) proponen un sistema motivacional del voluntariado que incluye seis funciones satisfechas por el trabajo voluntario: 1) Función de Valores: referida a la oportunidad que brinda el voluntariado de expresar valores relacionados con la preocupación altruista y humanitaria por otros; 2) Función de Comprensión: referida a que el voluntariado permita nuevas experiencias de aprendizaje, así como poder ejercitar conocimientos, destrezas y habilidades; 3) Función Social: referida a las oportunidades que el voluntariado da para estar con amigos, o participar en actividades que son vistas favorablemente por otros importantes; 4) Función Profesional: relacionada con los beneficios profesionales o laborales que pueden ser obtenidos a través de la participación en trabajo voluntario; 5) Función de Protección: referida a la posibilidad de que el voluntariado sirva como un mecanismo de protección de la auto imagen de aspectos negativos que la puedan amenazar, en este caso específico, de la culpa de ser más afortunado/a que otros; 6) Función de Crecimiento: referida a la oportunidad que brinda el voluntariado para el crecimiento personal y el mantenimiento de afectos positivos en el individuo.

En dicho estudio, Clary et al. (1998) construyeron el Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI) para medir los motivos anteriormente mencionados, este instrumento fue administrado a 465 voluntarios pertenecientes a distintas organizaciones, confirmando mediante un análisis factorial los seis factores motivacionales propuestos en la teoría. Posteriormente, validaron el instrumento en una muestra de 546 voluntarios que realizaban dicha labor en instituciones de voluntariado adscritas a universidades, evidenciando la misma solución de seis factores. En un posterior estudio, Clary et.al (1998) evidenciaron una relación significativa entre la motivación de los voluntarios y la duración de estos en el servicio, de manera que en la medida en que las actividades realizadas satisfacían las funciones psicológicas que motivaban a los individuos, estos reportaban mayor intención de continuar en el voluntariado.

En esta misma línea, con el objeto de indagar las motivaciones de voluntarios de un centro de atención social al norte de Italia, Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) evaluaron las motivaciones de 461 jóvenes voluntarios entre 24 y 34 años. El estudio de la motivación se basó en la perspectiva del estudio de las funciones psicológicas satisfechas por la acción voluntaria propuesta por Omoto y Snyder en 1995 y discutida anteriormente. Los resultados arrojados indican la existencia de tres grupos de motivaciones en los voluntarios evaluados. El motivo predominante es el denominado voluntariado orientado a los valores humanitarios e interés social; los sujetos ubicados en este grupo puntúan de forma elevada en motivos sociales, motivos vinculados a la protección de los aspectos negativos de su autoimagen y en los valores humanitarios/altruistas vinculados con la actividad voluntaria; por otra parte presentaban la puntuación más baja en

lo que respecta a un interés porque la acción voluntaria conduzca a un beneficio en su carrera.

El segundo motivo predominante en el estudio de Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) fue la búsqueda de mejora del currículo y la carrera; estos sujetos realizaban actividades de esta índole por los beneficios obtenidos para su desempeño profesional futuro. Sobre la base de tales resultados los autores hallaron que estos sujetos muestran un compromiso temporal con la organización, debido a lo cual no permanecen activos por mucho tiempo en el voluntariado. Dado que no están presentes otras motivaciones que sustenten su permanencia en la organización, aumenta la probabilidad de que abandonen la acción voluntaria si aparece una buena oportunidad laboral. Estos resultados se han encontrado en otras investigaciones como la realizada por, Dávila de León y Chacón (2004) en la cual la motivación vinculada con la búsqueda de una Mejora del Curriculum mantenía una relación significativa y negativa con la duración en la organización.

Por último, el tercer motivo detectado en el estudio de Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) fue el denominado motivo oportunista con interés social; estos individuos parecían pertenecer al voluntariado por razones utilitarias, vinculadas a una combinación de motivos relacionados con una elevada orientación a que la actividad voluntaria les brinde beneficios en su desempeño laboral futuro e intereses sociales que pueden satisfacerse mediante las relaciones establecidas en la organización; y una menor orientación hacia valores humanitarios asociados con la labor .

Debido a estas evidencias Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) concluyeron que los motivos que activan a los jóvenes a realizar

actividades de forma voluntaria son variados y altamente diferenciados; estos dependen de las funciones psicológicas que cada individuo busca satisfacer y pueden depender también del tipo de trabajo en el que esté involucrada una persona.

Continuando con las evidencias con respecto a la motivación, Dávila de León y Chacón (2005) adaptaron el Inventario de Funciones del Voluntariado al español y realizaron una investigación siguiendo la misma perspectiva funcional de la motivación, encontrando así una relación positiva y significativa entre el motivo Defensa del Yo y la duración de los sujetos en la organización, estos proponen que esto obedece a una necesidad recurrente que aunque sea satisfecha en algunos momentos puede volver a aparecer, por lo que los sujetos permanecen. Esto confirma las evidencias de Omoto y Snyder (1995) planteadas con respecto a las motivaciones predominantes en los voluntarios.

En este mismo estudio, Dávila de León y Chacón (2004) hallaron que los voluntarios socioasistenciales reportaban estar motivados por la necesidad de aprender de la experiencia y ejercitar conocimientos y habilidades, mientras que los voluntarios ecologistas reportaban estar motivados por los valores humanitarios. Los voluntarios socioasistenciales resultaron ser los que permanecían mayor tiempo activo en la organización, probablemente debido a que son los motivos autocentrados, los cuales subyacen a su labor los que están asociados con una mayor permanencia en el voluntariado.

Contrario a estas evidencias, Penner y Finkelstein (1998) hallaron en su estudio con una muestra de voluntarios que trabajan con pacientes con VIH/Sida, que los motivos orientados hacia valores humanitarios se hallaban correlacionados

significativamente y de forma positiva con la duración de los sujetos en la acción voluntaria, de forma que para esta muestra de sujetos resulta ser la necesidad de expresar valores humanitarios vinculados con el altruismo lo que impulsa que los sujetos permanezcan mayor tiempo en actividades voluntarias. Así mismo hallaron una relación positiva entre la función de valores y la de mejora de la autoestima, de forma que la autoestima de los individuos aumenta en la medida en que realizan más actividades a las que subyacen valores humanitarios.

Así, las motivaciones frente al voluntariado parecen ser determinantes entre las variables personales que explican la permanencia de los sujetos en esta actividad. A continuación se describirán variables externas a los sujetos que aportan a esa explicación.

Apoyo Social

El apoyo social ha sido un fenómeno ampliamente estudiado en el campo de la psicología social. Según Martínez y García (1995; cp. Morales, 1999) el apoyo social es todo proceso de transacciones interpersonales, basado en los recursos emocionales, instrumentales e informativos perteneciente a las redes sociales, el cual es percibido como transacción de ayuda tanto por el receptor como por el proveedor. Barrón Dávila, Vecina y Arias (2003) lo define como:

> "todas las transacciones de ayuda, tanto de tipo emocional como informacional y material, que se reciben de las redes informales, íntimas, así como de otros

grupos y comunidad global, incluyendo las transacciones reales así como la percepción de las mismas y la satisfacción con la ayuda recibida" (p. 1).

La mayoría de las conceptualizaciones destacan que el apoyo social provee un sustento emocional para las personas, ayuda a construir su autoestima, proporciona información y retroalimentación respecto a su desempeño, y una asistencia tangible en las necesidades que puedan presentar (Cutrona, 1986).

En la literatura referente al apoyo social se realiza una distinción entre la estructura de la red de relaciones sociales y la naturaleza de los nexos sociales que posee un individuo; la estructura se refiere a los actores que conforman la red de relaciones del individuo (Lezaeta y Herrera, 2003). House, Umberson y Landis (1988) proponen que se puede distinguir dentro de la estructura del apoyo social, la cantidad de relaciones sociales con que cuenta un individuo entendida como el grado de integración/aislamiento, y las propiedades estructurales de la red como son la densidad, reciprocidad, multiplicidad. Por otra parte, la naturaleza de los nexos se refiere al contenido específico de la relación o las funciones que cumple el apoyo social; estas se categorizan en apoyo social cognitivo, afectivo instrumental, informativo y evaluativo (Lezaeta, y Herrera, 2003).

House et. al (1998) proponen que dentro el apoyo social también se pueden identificar tres procesos principales, que son: a) el control social, esto es, la cualidad reguladora y/o controladora de las relaciones sociales; b) las demandas y conflictos relacionales, que se refiere a los aspectos negativos y conflictivos del apoyo social de una red particular; y c) el apoyo social en sí

mismo, que se refiere a la cualidad asistencial, emocional o instrumental de las relaciones sociales.

Cutrona (1986) plantea que debido a su amplitud, numerosas investigaciones han señalado la necesidad analizar este constructo en varios niveles que recogen distintos aspectos del fenómeno, tales como: estructura de la red social que rodea a los individuos, el grado de integración social a la misma, la función que cumple el apoyo y la adecuación percibida del apoyo recibido. Según Tardy (1985), la definición de apoyo social debe incluir dimensiones como dirección, si el apoyo es recibido o provisto; disposición, si se encuentra disponible o ya ha sido ejecutado; contenido, según su cualidad sea emocional, instrumental, informativo o evaluativo; y red social donde se encuentra, como la familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, comunidad, entro otros.

Así mismo, Barrera (1986) ha sugerido que la definición y operacionalización del concepto de apoyo social debe contemplar tres grandes dimensiones: a) *Grado de integración social*, según el análisis de las redes sociales que rodean a un individuo particular, b) *Apoyo social percibido*, que consiste de la confianza de los individuos de que el apoyo social está disponible si se necesita, y c) *Apoyo social provisto*, siendo esto acciones que otros realizan para proveer asistencia a un individuo determinado.

El apoyo social es una variable que ha sido ampliamente estudiada en la psicología de la salud. La investigación en este campo sostiene que la presencia o ausencia del apoyo social afecta diferencialmente la salud de los individuos (Castro, Campero y Hernández, 1997). El planteamiento general señala que la naturaleza de esta relación explica el hecho de que individuos con

relaciones de apoyo como familia, amigos, pareja, etc., tienden a presentar mejores condiciones de salud física y mental debido a los recursos emocionales y/o materiales que obtienen de estas relaciones (Cohen y Wills, 1985).

Esto evidencia que el apoyo social posee una relación importante con la salud y bienestar de los individuos, tanto física como emocionalmente, ya que conduce a las personas a la autorrealización, aumenta su autoestima y los ayuda a sentirse bien. Debido a la importancia del apoyo social en el funcionamiento general de los individuos en diferentes áreas de su vida, se ha estudiado su relación con otras variables, como la conducta de ayuda no espontánea, ya que este comportamiento se enmarca en un ámbito en el que se fomentan los vínculos sociales.

En este sentido Aravena (2004) plantea que el voluntariado no es una labor aislada, sino que se enmarca en un contexto social, e implica el establecimiento de vínculos no solo con una organización y los miembros que conforman la misma, sino también con las personas beneficiarias de la ayuda, así como la incorporación de estas relaciones a la red social de la cual el individuo proviene inicialmente.

Es por esto que el apoyo social constituye una variable importante, la cual antecede a la incorporación al trabajo voluntario e influye en como las personas se conducirán en la labor voluntaria (Barrón, Dávila, Vecina y Arias, 2003). Esta influencia puede darse en dos niveles: un primer nivel, en el cual el apoyo está relacionado con la decisión inicial de involucrarse en estas actividades; y un segundo nivel, en el cual la presencia del apoyo social en el proceso de la colaboración voluntaria puede generar consecuencias para el individuo, e incidir en el mantenimiento de tal colaboración (Dávila, Chacón, Vecina y Arias, 2003).

Complementando lo anterior, Wilson y Musick (1999) consideran que el apoyo social tiene dos funciones para el voluntariado: en un primer momento, sirve para inducir a los individuos al voluntariado, ya que en muchos casos la red social a la que pertenece el individuo proporciona información sobre oportunidades para colaborar facilitando así la toma de decisión de involucrarse, sobretodo si esto se hace en compañía de amigos u otros significativos. Por otro lado, una vez que la persona se encuentra involucrada como voluntaria, los vínculos sociales generados en la organización ayudan a legitimizar estas labores, como puede ser el apoyo en situaciones estresantes. Este mantenimiento en la actividad genera a su vez un aumento de los costes sociales de abandonar el voluntariado, ya que podría suponer la pérdida de contactos, o la experiencia de desaprobación por parte de un grupo social.

La literatura evidencia dos tipos de relaciones existentes entre el apoyo social y la duración de los individuos en el trabajo voluntario. Por una parte, estudios como el antes mencionado de Wilson y Musick (1999) evidencian una relación positiva entre el apoyo social percibido y la permanencia en el voluntariado. Así, los sujetos que presentaban mayor contacto con amigos y vecinos que no pertenecían a la organización de voluntariado fueron los que más permanecieron en la organización entre las mediciones de tiempo uno y tiempo dos. A partir de allí, los autores proponen que las personas caracterizadas como más integradas socialmente y que perciben mayor apoyo social por parte de sus familiares, amigos y vecinos, tienen mayor probabilidad de ingresar a una organización de trabajo voluntario, ya que esto se traduce en una actividad que brinda membresía en un grupo social.

Asimismo, Aravena (2004) encontró que un aspecto que parecía influir positivamente en la decisión de una persona al respecto de ser voluntario es el apoyo de otros significativos en el entorno social, los padres, hermanos, parejas o amigos, en el sentido del interés que éstos pueden demostrar por su actividad, así como las diversas ayudas que reciban de ellos para desarrollarla, planteando así que circunstancias favorables de apoyo social impulsaban a los individuos a involucrarse en estas actividades.

Sin embargo, otros estudios evidencian una relación inversa entre el apoyo social y la permanencia de los voluntarios. En una muestra de voluntarios de VIH/Sida Snyder, Omoto y Crain (1999) hallaron una relación significativa y negativa entre el apoyo social percibido y la duración de los sujetos en la acción voluntaria; en este estudio el apoyo social fue conceptualizado como la red de individuos no pertenecientes a la organización de voluntariado de los cuales los voluntarios percibían recibir apoyo; los resultados evidencian que a mayor apoyo social percibido de familiares y amigos, menor tiempo se encontraban los sujetos activos en el voluntariado. Los autores consideran que estos resultados pueden deberse a que los individuos con poco apoyo social se aproximan a las organizaciones de voluntariado en un intento por conocer personas, hacer amistades, para de esta manera obtener y mantener un apoyo social dentro de la organización de voluntariado (Snyder, Omoto y Crain, 1999).

Estos planteamientos sugieren que los individuos que participan en redes extensas y variadas de apoyo social por parte de sus familiares y amigos, estarían particularmente afectados por los costos asociados al voluntariado debido a que se reducen su oportunidades de realizar actividades con sus red de apoyo social

cercana, y así, a pesar de sus potenciales efectos positivos, pueden abandonar el voluntariado en un intento de tener más tiempo para dedicar a sus amigos y familiares, y sentir su apoyo (Snyder, Omoto y Crain, 1999). Este mismo resultado es evidenciado en el estudio longitudinal que realizaron Omoto y Snyder (1995) con voluntarios que trabajaban en organizaciones de VIH/Sida, donde encontraron una relación negativa entre el apoyo social y la duración en el servicio voluntario, contrario a lo esperado en el modelo que inicialmente habían propuesto y que indicaba una relación positiva entre estas variables.

En otro estudio realizado por Barrón, Dávila, Vecina y Arias (2003), cuyo objetivo era analizar la relación entre el apoyo social y la intención de los participantes de continuar involucrados en actividades de voluntariado a corto plazo (6 meses), mediano plazo (1 año) y largo plazo (2 años), se evaluó el apoyo social en varias dimensiones: emocional, informacional, material, familiar, de amigos, del personal de la organización y de otros voluntarios; también se evaluó la satisfacción de los sujetos con este apoyo. El estudio se realizó en una muestra de 217 voluntarios pertenecientes a organizaciones de trabajo socioasistencial y ecológico. Los resultados generales, sin tomar en consideración el tiempo de permanencia en la labor voluntaria, arrojaron que los voluntarios de estas organizaciones percibían un nivel de apoyo social general medio alto, siendo el apoyo emocional el más alto, seguido del informacional, y luego el material; estos voluntarios percibían una mayor cantidad de apoyo familiar y de amigos, y se encontraban más satisfechos con estos tipos de apoyo, mientras que percibían una menor cantidad de apoyo del personal de la organización y de otros voluntarios en general.

Sin embargo, al tomar en cuenta la duración dentro de la organización se matizaban estos resultados, ya que al analizar la relación existente entre el apoyo social y la intención de permanencia durante los tres intervalos temporales, se evidenció que a corto plazo no existe una relación significativa entre el apoyo y la duración, y la mayor cantidad de apoyo percibido proviene de la familia y amigos; pero a medio plazo (al año), únicamente el apoyo recibido de otros voluntarios en la organización, la satisfacción con el mismo, y la satisfacción con el apoyo recibido de los amigos mantienen una relación significativa con la intención de permanencia. Además, parece que a medida que se obtiene un mayor nivel de satisfacción con el apoyo derivado de las relaciones de amistad se manifiesta mayor intención de continuar a mediano plazo.

Por último, respecto a la intención de permanencia a largo plazo (dos años), solamente el apoyo recibido de otros voluntarios de la organización, y la satisfacción con el apoyo recibido de los amigos mantienen una relación significativa con la intención de continuar. Estos resultados son congruentes con ambos planteamientos teóricos antes expuestos, al reflejar la posibilidad de que los voluntarios que cuenten con más apoyo social a corto plazo se sientan más afectados por los costes asociados a su labor como voluntario y abandonen el voluntariado para dedicar más tiempo a las relaciones que mantienen fuera de la organización (Omoto y Snyder, 1995). Por lo que se considera que cuando los voluntarios han servido a una organización por un corto plazo, el mayor apoyo social percibido proviene de familia y amigos, y en menor medida de otros voluntarios y de la organización, por lo tanto resulta más costoso para ellos permanecer en la organización y terminan abandonando el trabajo voluntario para dedicar más tiempo a las relaciones que mantienen fuera del servicio; en este

momento la relación entre el apoyo social de amigos y familia y la duración en el trabajo es negativa. Sin embargo, la intención de continuar tanto al año como a los dos años presentan una relación positiva y significativa con el apoyo recibido de otros voluntarios, siendo que este es el tipo de apoyo que perciben recibir en menor medida a corto plazo (Barrón, Dávila, Vecina y Arias, 2003).

Según Barrón, Dávila, Vecina y Arias (2003) esto permitiría explicar la permanencia en la organización, ya que el hecho de que los voluntarios tengan la oportunidad de compartir sus necesidades y problemas con relación al trabajo voluntario con otros miembros que se han expuesto a las mismas situaciones puede ser altamente relevante sobre todo en situaciones donde la actividad desarrollada supone una alta demanda emocional, como puede ser el caso de algunos voluntariados socioasistenciales.

El apoyo social percibido también puede depender del tipo de voluntariado que realizan los sujetos. Dávila de León y Chacón (2004) hallaron que los voluntarios socioasistenciales percibían mayor apoyo social de familiares y compañeros que los voluntarios ecologistas. Los autores plantean que dichos resultados pueden deberse a que en su labor los voluntarios socioasistenciales desarrollan más vínculos que los ecologistas debido a las mismas características de las tareas que realizan. De forma tal que las características de la tarea realizada pueden influenciar la percepción de apoyo social (Dávila de León y Chacón, 2004).

La literatura también reporta que la influencia del apoyo social varía en función de variables sociodemográficas como el sexo. En ese sentido, autores como Etzion (1984) enfatizan que las mujeres tienden a buscar mayor apoyo social que los hombres, sobre todo en situaciones estresantes, especificando que el apoyo

en las mujeres suele provenir de fuentes generales como la familia y amigos, mientras que los hombres tienden a buscar el apoyo en su ambiente de trabajo, en supervisores y colegas. Taylor (1990) suma evidencia a estos resultados, planteando que independientemente de la fuente que lo proporcione, las mujeres tienden a percibir mayores niveles de apoyo que los hombres en el contexto en el que se encuentren.

En una investigación realizada por Wohlgemuth y Betz (1991) en una muestra de 115 universitarios graduados, cuyo objetivo era estudiar el efecto del sexo como variable moderadora de la relación entre el apoyo social y la salud física, se encontró que la satisfacción con el apoyo social y la percepción funcional y estructural del mismo correlacionaban significativamente con menor reporte de síntomas físicos en mujeres, mientras que en los hombres esta relación no resultaba significativa, por lo que estos autores concluían que el apoyo social era predictor de la salud física en estudiantes mujeres, pero no en hombres.

Asimismo, en otro estudio que pretendía describir la distribución del apoyo social según el estrato socioeconómico, el estado civil, edad y sexo de los individuos en una muestra de 1394 sujetos entre 18 y 55 años, se obtuvo que las mujeres, en general, reportan mayores niveles de apoyo social que los hombres (Turner y Marino, 1994). Estas evidencias sugieren el comportamiento diferencial del apoyo social según el sexo de los individuos, por lo que su efecto se incluirá entre las variables relevantes que pueden influir en el apoyo social que experimentan los voluntarios pertenecientes a las organizaciones adscritas a universidades de la zona metropolitana de Caracas.

Satisfacción con el Trabajo Voluntario

La satisfacción con el trabajo es definida como el grado de placer que un sujeto obtiene de su trabajo (Muchinsky, 1999). Wilson y Musick (1999) proponen que la satisfacción en el trabajo voluntario no opera de igual forma como opera en el trabajo con características regulares, ya que en este último, la satisfacción deviene de recibir beneficios tangibles, mientras que en el primero resultan menos tangibles, como la gratificación por dedicar tiempo para brindar beneficios a otros. La satisfacción que presentan los sujetos dentro de un organismo de acción voluntaria ha sido una variable relevante que brinda explicación al por qué los individuos permanecen en una actividad donde se supone de base que no se recibe remuneración de ningún tipo.

Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) hallaron que los sujetos que se encuentran movilizados a realizar alguna actividad de acción voluntaria exclusivamente porque esta acción les proporcione experiencia laboral, porque mejore su práctica profesional, sin que su estadía en la labor sea sustentada por otros motivos, presentan significativamente menor satisfacción con la organización y con la actividad de voluntariado como tal, y por ello tienden a permanecer menos tiempo en contraposición a sujetos que realizan la actividad por un conjunto de motivos como un interés social de relacionarse con otros y búsqueda de aprendizaje vinculado a la carrera que se estudia.

Así mismo, Omoto y Snyder (1995) hallaron una relación positiva y significativa entre la satisfacción de los individuos y la duración de los sujetos; al respecto los sujetos que reportaron

mayor satisfacción en la labor voluntaria, permanecían mayor tiempo activos como voluntarios.

Este resultado también fue evidenciado por Dávila de León y Chacón (2004) los cuales hallaron una relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la duración en la acción voluntaria. La satisfacción en voluntarios variaba según el tipo de voluntariado realizado; ya que los voluntarios socioasistenciales reportaban mayores niveles de satisfacción general con su labor que los voluntarios ecologistas. Los autores consideran que mayor involucramiento y satisfacción que experimentan los voluntarios socioasistenciales con sus actividades puede explicarse porque estos perciben mayor apoyo social emocional de la organización y una mejor relación con sus compañeros; tales resultados pueden deberse a que estos voluntarios perciben que debido a las características de su labor necesitan entrar en contacto con otros individuos en mayor medida que los voluntarios ecologistas, de esta manera ellos proponen una relación existente entre la satisfacción en la labor voluntaria y el apoyo social percibido (Dávila de León y Chacón, 2004).

Por otra parte los mayores niveles de satisfacción reportados por los voluntarios socioasistenciales puede deberse a que los motivos prevalecientes en estos voluntarios son los centrados en sí mismos, como el aprendizaje que beneficie a sus carreras profesionales. Las ganancias obtenidas de estos motivos son más tangibles que los motivos centrados en otros como los valores humanitarios reportados por los ecologistas; de forma tal que al ser más detectables los beneficios vinculados con los motivos iniciales los sujetos se hallarán más satisfechos (Dávila de León y Chacón, 2004).

Esta relación fue planteada anteriormente por Clary et.al (1998), los cuales hallaron que los voluntarios que en la realización de su labor recibían beneficios directamente vinculados con las funciones psicológicas que inicialmente motivaron el ingreso en el voluntariado, reportaban mayores niveles de satisfacción en la labor realizada que aquellos que consideraban que en su labor no recibían beneficios vinculados a sus motivos iniciales; de igual manera, los resultados evidencian que los primeros presentaban mayor intención de continuar en la actividad a corto y a largo plazo. Con ello concluyen que la satisfacción en la acción voluntaria se vincula con que se reciban beneficios asociados a las funciones psicológicas que inicialmente potenciaron el ingreso a la acción voluntaria (Clary et.al 1998).

En su estudio Omoto y Snyder (1995) también hallaron evidencias importantes que dan sustento a la propuesta teórica acerca de la relevancia de las funciones psicológicas cubiertas por con el voluntariado y la satisfacción experimentada con el trabajo, dado que la satisfacción de las funciones psicológicas predice la duración a largo plazo en la acción voluntaria. Los autores hallaron que la satisfacción reportada por los voluntarios era mayor en la medida en que las actividades que realizaban eran compatibles con la función psicológica predominante para ellos.

En este sentido, Dávila de León y Chacón (2004) hallaron una relación positiva y significativa entre el motivo Defensa del Yo y la satisfacción experimentada por los sujetos. De igual manera Penner y Finkelstein (1998) hallaron una relación significativa y positiva entre el motivo Valores y los niveles de satisfacción reportados por los sujetos. Así mismo Omoto y Snyder (1995) encontraron que entre el motivo de Conocimiento y la satisfacción experimentada por los sujetos existe una relación significativa y

positiva. Con todo esto se puede concluir que la motivación se vincula de forma significativa con la satisfacción, y que en medida en que una persona se halle más motivada para realizar trabajo voluntario, reportará mayor satisfacción con su trabajo.

Sin embargo, otros estudios han encontrado evidencias contrarias con respecto a la satisfacción, Wilson y Musick (1999) realizaron un estudio longitudinal cuyo objetivo era evaluar cómo variables psicológicas y sociodemográficas afectaban la duración de los sujetos en la acción voluntaria; el estudio se inicia en 1986 (Tiempo 1) efectuando entrevistas a 3617 sujetos que realizaban acción voluntaria, el Tiempo 2 se llevó a cabo en 1989, cuando se pudo entrevistar a 2867 del los participantes entrevistados en 1986. En lo que respecta a la variable satisfacción, los autores hipotetizaron que en la medida en que los sujetos se encontraran más satisfechos con su trabajo en la organización en el Tiempo 1, era mayor la probabilidad de que hubiesen permanecido para el Tiempo 2.

La hipótesis propuesta no fue corroborada, pues los resultados indicaron que los sujetos que reportaban mayor satisfacción en el Tiempo 1 presentaban una mayor probabilidad de desertar de la acción voluntaria para el Tiempo 2. Los autores propusieron como explicación que los sujetos altamente satisfechos en el Tiempo 1 habían alcanzado los objetivos personales dentro del voluntariado, mientras que los sujetos que reportaban estar poco satisfechos en el Tiempo 1 permanecían hasta el Tiempo 2 debido a que consideraban que había mayor trabajo que hacer que no había sido realizado previamente, ya que no veían cumplidos sus objetivos personales (Wilson y Musick, 1999).

En otro estudio, Penner y Finkelstein (1998) hallaron una relación significativa y positiva entre la satisfacción experimentada en el trabajo voluntario y la duración de los sujetos en el servicio voluntario, pero destacan un elemento importante, proponiendo que la medida de satisfacción inicial se vincula a la duración en la actividad a corto plazo, y no resulta un predictor del comportamiento a largo plazo. En su estudio hallaron que para el tiempo 1 la relación entre satisfacción y duración era positiva y significativa, para el tiempo 2 (4 a 5 meses después del tiempo 1) la relación era significativa pero de menor intensidad, y para el tiempo 3 (10 meses luego del tiempo 1) la relación entre la satisfacción inicial y duración en la labor no era significativa, con lo que se concluye que la satisfacción experimentada en la labor voluntaria se vincula en mayor medida con la permanencia a corto plazo en la organización (entre 4 y 5 meses).

En resumen, la evidencia respecto a la satisfacción con el trabajo voluntario no es concluyente, es decir la literatura sugiere evidencia en varias direcciones; pero se sugiere la importancia en relación con la duración en el trabajo voluntario, la motivación y el tipo de actividad voluntaria que realicen los participantes.

Tipo de Voluntariado

Un punto importante en la discusión del voluntariado se refiere a los diversos tipos de actividad que pueden realizar las personas que se involucran en estas labores, ya que parecen existir diferencias en el perfil del voluntario en función de la actividad que se desarrolle. Smith (1994; cp. Sherer, 2004) señala la importancia de explorar cómo se comportan las variables según el tipo de

actividad que realizan los voluntarios, como por ejemplo el socioasistencial, ecologista y de riesgo, entre otros, para de esta manera limitar los resultados sesgados y parciales respecto a lo que impulsa al trabajo voluntario.

Una revisión de la literatura que describe diferencias en las motivaciones que guían la participación de las personas en distintos tipos de voluntariado sugiere que las personas orientadas a obtener experiencias de aprendizaje y a ejercitar sus conocimientos y habilidades en una situación real tienden a involucrarse en voluntariados de instituciones de salud y de salud mental, ya que les permiten obtener experiencias de auto-desarrollo y aprendizaje en el curso de sus labores (Gidron, 1978). Asimismo, las personas que están motivadas a realizar acciones para establecer contactos interpersonales o para involucrarse en actividades que favorezcan a otros significativos suelen participar en organizaciones asociadas a la defensa de los derechos civiles u otro tipo de intereses sociales (Rosenhan, 1970; cp. Clary et. al, 1998).

Aquellos individuos que más bien deseen reducir en alguna manera sentimientos de culpa asociados a ser más afortunados que otros, tienden a involucrarse con organizaciones como la Cruz Roja, que conllevan cierto grado de riesgo y contacto directo con personas afectadas de alguna manera (Frisch y Gerard, 1981). De igual forma, en el caso del voluntariado de corte religioso, Aravena (2004) encontró en su estudio que el paradigma de la religión influenciaba con fuerza la cultura y la manera en la cual los voluntarios definían su trabajo, motivo por el cual éstos ingresaban en instituciones que funcionaban como refuerzo de estas concepciones previas.

A pesar de estas referencias, la influencia del tipo de voluntariado es una variable que ha sido muy poco estudiada, pues solo recientemente ha sido incluida dentro del estudio del voluntariado. Tradicionalmente las investigaciones sobre este fenómeno versaron sobre la labor voluntaria realizada con pacientes VIH/ SIDA ya que las primeras conductas etiquetadas como voluntariado eran las vinculadas al área socioasistencial y solo recientemente los autores Dávila de León y Chacón (2004) han extendido sus investigaciones para integrar comparaciones realizadas entre voluntarios ecológicos y socioasistenciales.

El voluntariado puede abarcar acciones muy variadas. Al respecto cabe mencionar las actividades socioasistenciales, en las cuales se brinda asistencia a individuos que requieren de un servicio como atención médica y apoyo emocional a pacientes terminales y sus familiares, ayuda académica brindada a estudiantes con dificultades en esta área, servicios jurídicos gratuitos brindados a individuos con dificultades legales, entre otros (Dávila y Chacón, 2004). El voluntariado de riesgo es un segundo tipo de actividad, en la cual se incluyen aquellos individuos que realizan labores de rescate en las que en algunos casos ponen su vida en riesgo para ayudar a otros; actividades como las de los bomberos y rescatistas en zonas de alto riesgo, constituyen ejemplos de esta clase de voluntariado. Por último, un tercer tipo de voluntariado lo representan los ecologistas; estos dedican su tiempo a actividades que implican la preservación del ambiente, potenciando el cuidado del entorno y disminuyendo los contaminantes que lo afectan (Dávila y Chacón, 2004).

Con respecto a la relevancia de la variable tipo de voluntariado sobre la permanencia de los voluntarios en estas actividades, la perspectiva funcional acerca de la motivación hacia

el voluntariado discutida en apartados anteriores, plantea que los sujetos realizarán un determinado tipo de actividad con base en las funciones psicológicas que estas actividades alcancen a satisfacer en ellos; la elección del tipo de voluntariado dependerá, según esta perspectiva, de las variables motivacionales que activan y dirigen la acción de los sujetos, de forma que las funciones que satisface un sujeto realizando una actividad vinculada con un riesgo como bomberos voluntarios podría variar de las funciones que se satisfacen al realizar una acción de tipo socioasistencial.

Dávila de León y Chacón (2004) realizaron una investigación con 290 voluntarios de tipo socioasistencial y ecologista, sobre la base de la hipótesis de que habrían diferencias significativas en las variables motivación, apoyo social y satisfacción entre ambos grupos; los resultados obtenidos en su investigación apoyaron la hipótesis propuesta. Las diferencias halladas reflejaban que los voluntarios ecologistas manifestaron un menor apoyo social y menor satisfacción con respecto a los socioasistenciales. Asimismo los motivos predominantes en los voluntarios ecologistas se referían a la expresión de valores humanitarios vinculados a la preservación ambiental, en cambio los motivos relacionados con el voluntariado socioasistencial evidenciaban una necesidad de aprender nuevas experiencias y ejercitar conocimientos y habilidades. Estos resultados apoyan la idea de Clary y Snyder (1991; cp. Dávila y Chacón, 2004) de que la prevalencia de algunas funciones motivacionales sobre otras depende del tipo de actividad voluntaria.

De igual manera, destacaron que las diferencias de apoyo social entre voluntarios socioasistenciales y ecologistas se puede explicar por el hecho de que en su labor los voluntarios socioasistenciales presentan mayor contacto con otros, a

diferencia de los ecologistas, que por las características de las mismas actividades presentan menor contacto con las personas y mayor con la naturaleza (Dávila y Chacón, 2004).

Por otra parte, Omoto y Snyder (1995) realizaron un estudio con voluntarios en el área del VIH/Sida, los cuales según las características de sus tareas son categorizados como voluntarios socioasistenciales, los resultados evidenciaron un patrón de elevada motivación en lo que respecta a la necesidad de aprender de nuevas experiencias en búsqueda de un desarrollo personal, de forma que al igual que Dávila de León y Chacón (2004), estos autores hallaron que los voluntarios socioasistenciales se encuentran motivados por motivos orientados a sí mismos; además este grupo de referencia reporta experimentar altos niveles de satisfacción con la actividad que realizan.

Los resultados anteriores denotan semejanzas en los que respecta a las motivaciones, pero también se destaca que Omoto y Snyder (1995) evidenciaron que los voluntarios que trabajan en el área del VIH percibían un bajo nivel apoyo social a diferencia de lo evidenciado por Dávila y Chacón (2004), los cuales hallaron en los voluntarios socioasistenciales reportes de elevados niveles de apoyo social.

A partir de los resultados obtenidos por Dávila de León y Chacón (2004) estos concluyeron que no se puede realizar un modelo básico único que prediga el comportamiento de los voluntarios y su futura permanencia en una organización; en cambio, plantean la construcción de modelos diferenciales para los voluntarios socioasistenciales y ecologistas, tomando en cuenta variables organizacionales, personales y situacionales.

Estos hallazgos señalan diferencias con respecto al comportamiento de las variables según el tipo de voluntariado que realizan los sujetos, de forma tal que los voluntarios como grupo total no tienden a comportarse de la misma manera. Los grupos socioasistenciales y ecologistas, contemplados en el estudio de Dávila de León y Chacón (2004), han sido los grupos de voluntarios más estudiados en las investigaciones revisadas. A parte de estos grupos, existen otras agrupaciones de voluntarios que han sido muy poco estudiadas, como por ejemplo los grupos de rescate y grupos de bomberos los cuales realizan actividades que implican un riesgo para así alcanzar el beneficio de otros sin obtener recompensas tangibles a cambio.

En las organizaciones de voluntariado adscritas a universidades del área metropolitana de Caracas se encuentran mayoritariamente grupos de voluntariado de riesgo y socioasistencial, y no se encuentran con frecuencia grupos ecologistas tal como son definidas por Dávila de León y Chacón (2004). En la presente investigación se explorará como se relaciona el tipo de voluntariado con las demás variables propuestas anteriormente, siguiendo lo evidenciado en la literatura con respecto a que la motivación, el apoyo social y la satisfacción variarán según el tipo de actividad que se realice en el voluntariado, considerando así que no se puede plantear un modelo único con respecto a la permanencia en el voluntariado.

Sexo

Ha sido ampliamente estudiado que las diferencias de sexo juegan un papel importante en la socialización de los individuos.

Así, diferentes papeles son más comúnmente ocupados por hombres y mujeres; en el caso de los primeros se enfatizan más roles que implican autonomía, autoconfianza e independencia, mientras que las mujeres ocupan a menudo roles asociados con calidez, expresividad e intimidad (Vaux, 1985). Estos papeles implican diferentes oportunidades de establecer, mantener y utilizar las relaciones sociales; por ejemplo, es más fácil que una mujer cuide a su familia, y que se dedique a labores relacionadas con el cuidado de otros, como el voluntariado.

Los estudios que relacionan variables de sexo con la duración de participantes en actividades voluntarias arrojan evidencias encontradas. Algunas apuntan en la dirección de lo antes expuesto, destacando que la razón por la cual existen diferencias de sexo en el voluntariado no es la socialización en si misma, sino que se debe a la forma en la cual los roles están definidos en la sociedad; en este sentido, Wilson y Musik (1999) proponen que las mujeres se involucran más en actividades de voluntariado que los hombres porque éstas actividades constituyen en cierta manera una extensión de su rol materno.

En consonancia con lo anterior, Switzer, Switzer, Stukas, y Baker (1999), tomando como referencia la Teoría de la Identidad de Rol en la conducta de ayuda, plantean que las mujeres son socializadas desde edades tempranas en la consolidación de roles asociados a la nutrición, mientras que los hombres son socializados en roles más orientados al poder. Esto, según los autores, puede conducir a la conclusión que las mujeres estarán implicadas más en comportamientos de ayuda sostenida a largo plazo, mientras que los hombres participarán en esfuerzos más a corto plazo, de forma espontánea, que no se asocian necesariamente a las actividades voluntarias.

Las mujeres consistentemente suelen calificarse a sí mismas y a ser calificadas por los hombres como más empáticas y altruistas que los hombres (Greeno y Maccoby, 1993). Algunos autores muestran que las mujeres se muestran de hecho más dispuestas a involucrarse con el paso de los años que los hombres (Hodgkinson y Weitzman, 1992). Sin embargo, las proposiciones teóricas anteriormente expuestas no han recibido sustentación empírica en todos los casos.

Por ejemplo, en algunas investigaciones, como la llevada acabo por Fletcher y Major (2004), quienes realizaron un estudio con el fin de evaluar las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las motivaciones para realizar trabajo voluntario, usando la escala VFI en 49 voluntarios que estudian medicina. Los resultados evidenciaron que, si bien las mujeres reportan mayor variabilidad en sus motivos, y tienden a puntuar más alto en todos los motivos, tanto hombres como mujeres puntuaban en el mismo orden los motivos que resultaban salientes para realizar voluntariado, de forma que resultaban ser los motivos vinculados con los valores humanitarios los principales por lo que los voluntarios de ambos sexos realizaban voluntariado, seguido de comprensión, crecimiento, interés social, carrera y defensa del Yo. Esto mismo fue evidenciado por Chapman y Morley y por Okun, Barr, y Herzog (1999, 1998; cp. Fletcher y Major, 2004) sugiriendo que no exiten diferencias sustanciales debidas al sexo en el voluntariado.

De igual forma, otros autores como Omoto y Snyder (1995) reportaron que el sexo no resultó ser una variable significativa para explicar la permanencia de los individuos en el trabajo voluntario y tampoco se relacionó significativamente con las otras

variables del estudio como la satisfacción o la motivación para realizar el voluntariado. Esto mismo fue encontrado por Dávila de León y Chacón (2004) los cuales tampoco evidenciaron diferencias significativas en lo que respecta al sexo y las variables que explican la permanencia de los individuos en el voluntariado. En esta línea de ideas Smith (1994) y Sundeen (1990) señalan que las diferencias de sexo son un efecto espurio que desaparece al controlar las variables sociodemográficas de las investigaciones.

De esta forma se evidencia que el sexo no es una variable explicativa cuanto a la permanencia del voluntario, pero se destaca que como variable se relaciona de forma significativa con el apoyo social, tal como se reportó en el apartado correspondiente.

A partir de las evidencias reportadas anteriormente se vislumbra que la permanencia de los individuos en el voluntariado se encuentra relacionada con un conjunto de variables psicosociales. De esta forma el objetivo del presente estudio es explicar desde un marco psicosocial y multivariado, como la permanencia en el voluntariado se ve influenciado por las variables motivación, satisfacción, tipo de voluntariado y sexo; así como las posibles relaciones encontradas entre estas variables.

III. MÉTODO

Problema a Investigar

¿Cómo influyen la motivación hacia el voluntariado, el apoyo social percibido, la satisfacción en el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo sobre la duración de universitarios en el trabajo voluntario?

Hipótesis General

La Duración de los universitarios en el trabajo voluntario está influenciada por la motivación hacia el voluntariado, apoyo social percibido, satisfacción en el trabajo voluntario, tipo de voluntariado y sexo. Específicamente se pretende verificar las relaciones planteadas en el diagrama de ruta (ver Figura 1):

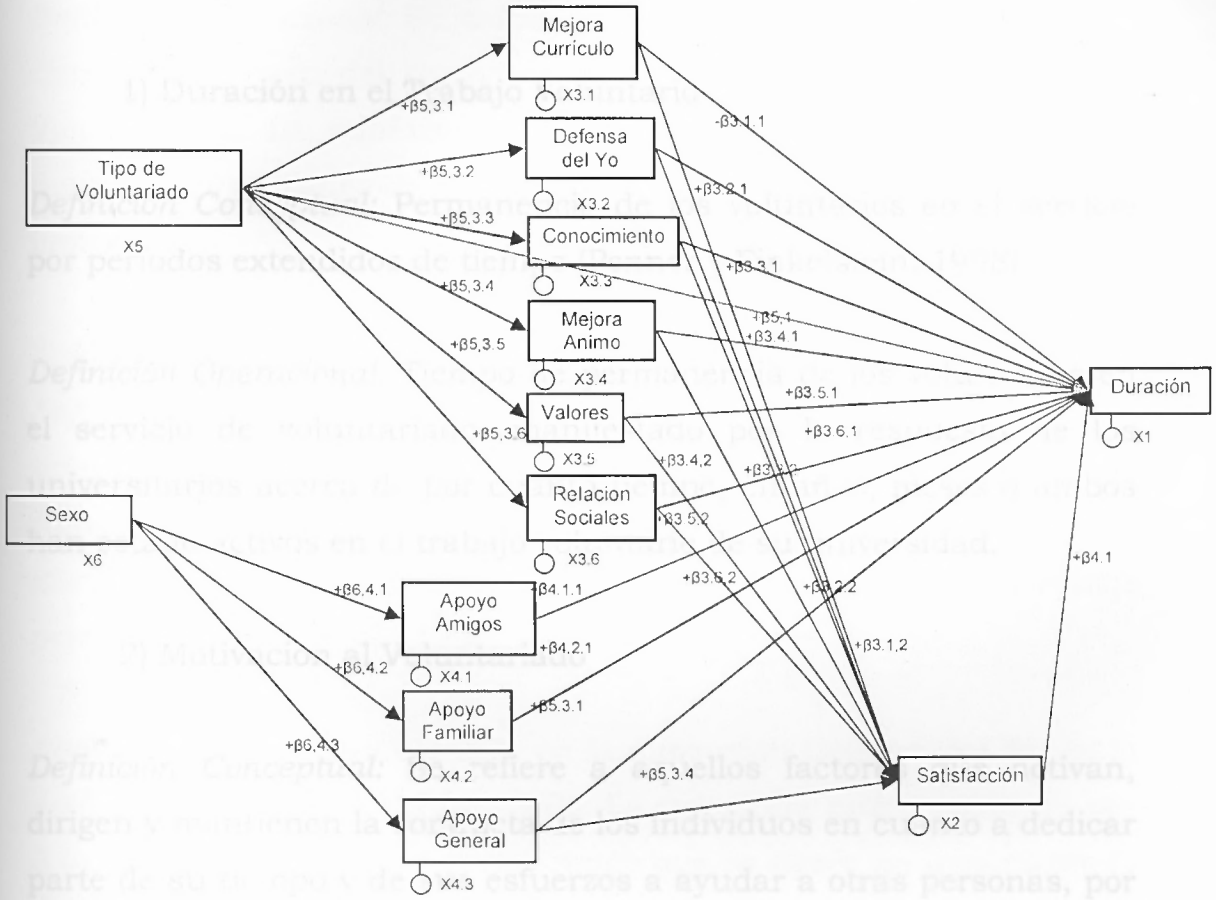


Figura 1. Diagrama de ruta propuesto

Variables

Endógenas

1) Duración en el Trabajo Voluntario

Definición Conceptual: Permanencia de los voluntarios en el servicio por periodos extendidos de tiempo (Penner y Finkelstein, 1998).

Definición Operacional: Tiempo de permanencia de los voluntarios en el servicio de voluntariado, manifestado por la respuesta de los universitarios acerca de por cuanto tiempo, en años, meses o ambos han estado activos en el trabajo voluntario de su universidad.

2) Motivación al Voluntariado

Definición Conceptual: Se refiere a aquellos factores que activan, dirigen y mantienen la conducta de los individuos en cuanto a dedicar parte de su tiempo y de sus esfuerzos a ayudar a otras personas, por un periodo relativamente prolongado, sin que esto redunde en beneficios tangibles (Penner y Finkelstein, 1998).

La motivación al voluntariado según la perspectiva funcional propuesta por Clary et. al (1998), se puede dividir en seis dimensiones que se listan a continuación:

2.1) Mejora del Currículo

Definición Conceptual: Se define como la motivación que tienen los individuos a involucrarse para recibir beneficios curriculares que

pueden obtenerse con la participación en trabajo voluntario (Clary et al., 1998).

Definición Operacional: Se define como la puntuación obtenida en la dimensión Mejora del Currículo en el Inventario de Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por 5 itemes que se puntúan en un rango que va desde 1 (no importante) hasta el 7 (muy importante).

2.2) Defensa del Yo

Definición Conceptual: Se define como las motivaciones centradas en proteger al ego de aspectos negativos del self, y en el caso del voluntariado, puede servir para reducir la culpa por sentirse más afortunado que otros y para delimitar los propios problemas personales (Clary et al., 1998)

Definición Operacional: Puntaje en la dimensión Defensa del YO en la escala Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por 5 itemes que se puntúan en un rango que va desde no importante (1 punto), hasta muy importante (7puntos).

2.3) Valores

Definición Conceptual: Es definida como la motivación de los sujetos que realizan acción voluntaria a expresar valores relacionados con el interés humanitario y altruista hacia otros (Clary et al., 1998).

Definición Operacional: Puntaje obtenido en la dimensión Valores de la escala Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por

5 ítemes que se puntúan en un rango que va desde no importante (1 punto), hasta muy importante (7puntos).

2.4) *Conocimiento*

Definición Conceptual: Hace referencia la motivación de los sujetos por aprender nuevas experiencias y tener oportunidades de ejercitar conocimientos y habilidades que de otra forma no podrían ponerse en práctica (Clary et al., 1998).

Definición Operacional: Es definida operacionalmente como el puntaje obtenido en la dimensión Conocimiento de la escala Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por 5 ítemes que se puntúan en un rango que va desde no importante (1 punto), hasta muy importante (7puntos).

2.5) Relaciones Sociales

Definición Conceptual: Se define como las motivaciones concernientes a relaciones con otros, de esta forma, el voluntariado puede ofrecer oportunidades de estar con amigos o implicarse en una actividad vista favorablemente por otros importantes (Clary et al., 1998).

Definición Operacional: Puntaje obtenido en la dimensión Relaciones Sociales de la escala Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por 5 ítemes que se puntúan en un rango que va desde no importante (1 punto), hasta muy importante (7puntos).

2.6) Mejora del Estado de Ánimo

Definición Conceptual: Se define como la motivación que se centra en el crecimiento y desarrollo del ego y supone refuerzos positivos para el mismo (Clary et al., 1998).

Definición Operacional: Es definida operacionalmente como el puntaje obtenido en la dimensión Mejora del Estado de Ánimo de la escala Funciones del Voluntariado. La subescala está compuesta por 5 itemes que se puntúan en un rango que va desde no importante (1 punto), hasta muy importante (7puntos).

3) Apoyo Social Percibido

Definición Conceptual: el apoyo social incluye la percepción de todas las transacciones de ayuda, tanto de tipo emocional como informacional y material, que se reciben de las redes informales, íntimas, así como de otros grupos y comunidad global (Barrón, 2003; cp. Barrón, Vecina y Árias, 2005).

Definición Operacional: Es definido como la puntuación obtenida en el Cuestionario de Dunn, Putallaz, Sheppard y Lindstrom (1987; cp. Minardi y Paoli, 2002); este instrumento se diseñó para evaluar el apoyo social percibido por individuos, en el cuestionario se representan 5 factores los cuales hacen referencia al apoyo de amigos, personas cercanas, familiares, general, opinión acerca del apoyo social y personas cercanas.

4) Satisfacción con el Trabajo Voluntario

Definición Conceptual: Se define como el grado de placer que un sujeto obtiene de su trabajo (Muchinsky, 2002).

Definición Operacional: Puntaje obtenido a partir de la escala elaborada por Spector (1997) y traducida por Manfredi y Tovar (2004), compuesta por una escala tipo Lickert donde 1 indica "muy en desacuerdo" y 7 "muy de acuerdo", y donde un mayor puntaje indicará mayor satisfacción laboral por parte del empleado, en la escala se obtiene un puntaje total el cual indica el nivel de satisfacción experimentado por el individuo.

Exógenas

1) Sexo

Definición Conceptual: Diferencia física y constitutiva del hombre y de la mujer.

Definición Operacional: Corresponde a la asignación del 0 al sexo Masculino y 1 al sexo Femenino, en la escala utilizada en la investigación.

2) Tipo de Voluntariado

Definición Conceptual: Tipo de actividad en la que los participantes se involucran de manera voluntaria, las cuales presentan características

y actividades específicas según el objetivo de la ayuda que se va a prestar (Pender y Finkelstein, 1998)

Definición Operacional: Corresponde a la asignación de 0 al tipo de voluntariado Socioasitencial y 1 de voluntariado de Riesgo.

Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación constituye un estudio de campo ex post facto de corte transversal, considerándose así una investigación no experimental de tipo explicativo.

Es un estudio de campo dado que la exploración de las variables se llevará a cabo en el ambiente natural en el que se desenvuelven los sujetos (Kerlinger y Lee, 2001). Así mismo es considerado un diseño no experimental, debido a que las principales variables del estudio son, por su naturaleza, no manipulables, puesto que están dadas en el sujeto.

El tipo de investigación es diseño un causal comparativo denominado Diseño de Ruta, el cual tiene como propósito estimar las relaciones causales existentes entre el conjunto de variables planteadas como relevantes en el estudio y que son representadas a través de un diagrama de ruta (Grimm y Yarnold, 2001).

La estimación de las relaciones se alcanza a partir del cálculo de las influencias directas e indirectas de las variables exógenas sobre las variables endógenas, para así contrastar de forma empírica y

obtener indicadores de posibles relaciones causales que permitan establecer inferencias con respecto a fenómenos psicológicos.

En el presente estudio las variables que se controlan son: nivel socioeconómico y nivel de instrucción, a través de la homogenización de la muestra al circunscribir esta a una muestra de individuos que realizan trabajo voluntario en organizaciones adscritas a universidades del área metropolitana, se controla el nivel de instrucción ya que los voluntarios son estudiantes universitarios o estudiaron una carrera universitaria en la universidad donde realizan sus labores voluntarias, así mismo se controla de manera indirecta el nivel socioeconómico debido a que todos los participantes pertenecen a la institución universitarias donde se contacta la muestra. En lo referente a la edad el grueso de la población oscila entre los 16 y 24 años, pero también se encuentran incluidos en la muestra sujetos universitarios que permanecieron en el voluntariado luego de graduados, la edad tope de estos voluntarios fue de 57 anos. Las variables que no se controlan son la raza, religión que profesan los sujetos y la edad de esto.

Población y Muestra

La población esta conformada por el total de sujetos que realizan actividades de voluntariado adscritas a la Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Simón Bolívar, Universidad Metropolitana y Universidad Central de Venezuela.

La muestra, seleccionada de forma intencional se conformó por 188 de estos sujetos, de ambos sexos, con edades comprendidas entre

16 y 58 años, que realizan trabajo voluntario socioasistencial y voluntariado de riesgo en organizaciones adscrito a instituciones universitarias del área metropolitana de Caracas, conformándose de la siguiente manera 108 voluntarios de la Universidad Católica Andrés Bello, 46 voluntarios de la Universidad Simón Bolívar, 24 voluntarios de la Universidad Central de Venezuela y 10 voluntarios de la Universidad Metropolitana, a continuación se especifica el número de sujetos según las variables sexo y tipo de voluntariado y según la universidad donde realizan las actividades de voluntariado:

Tabla 1. *Número de voluntarios de la muestra estudiada según el sexo, tipo de voluntariado y universidad en la que realizan las actividades de voluntariado.*

	UNIMET		USB		UCV		UCAB	
	Soc.A	*Riesgo*	*Soc.A*	*Riesgo*	*Soc.A*	*Riesgo*	*Soc.A*	*Riesgo*
Hombre	0	5	0	28	3	12	34	0
Mujer	0	5	0	18	2	7	74	0

Con respecto a las edades de los voluntarios evaluados, se obtuvo que el promedio de edad para la muestra total fue de 24 años. Los voluntarios provenientes de la Universidad Simón Bolívar presentaron un rango de edad entre los 18 y 56 años, con una media de 23 años. Los participantes de la Universidad Central de Venezuela se ubicaron en un rango de edad entre 18 y 58 años, con una media de 26 años; en la Universidad Metropolitana se obtuvo que los voluntarios tenían en promedio 23 años, y un rango de edad que oscilaba entre 18 y 27 años. Por último la Universidad Católica

Andrés Bello presentó voluntarios entre los 17 y los 26 años, con una edad promedio de 21 años.

Instrumentos

Inventario de Funciones del Voluntariado

Este inventario fue desarrollado originalmente por Clary et al. (1998), con el objetivo de evaluar las motivaciones de los sujetos para realizar actividades de voluntariado, a través de 30 ítemes en una escala del 1 al 7 donde 1 significa "no es en absoluto importante", y 7 significa "extremadamente importante" de acuerdo a la evaluación de cada afirmación presentada; un alto puntaje implica una mayor motivación. La escala no proporciona un puntaje total, sino que en su versión original contempla 6 factores que hacen referencia a distintos tipos de motivación: Valores, Conocimiento, Mejora del Estado de Ánimo, Mejora del Currículo, Relaciones Sociales y Defensa del Yo (ver Anexo A).

El cuestionario fue validado en una muestra de 465 voluntarios de organizaciones que brindaban servicio a niños, familiares de pacientes con cáncer, servicio social, salud pública, minusválidos, donantes de sangre y de emergencias naturales en la región de Minneapolis, Estados Unidos, de los cuales 321 fueron mujeres y 144 hombres. Estos voluntarios tenían en promedio 5 años y seis meses como trabajadores activos en las organizaciones de voluntarios, y un promedio de edad de 40 años y nueve meses.

Para computar los datos de confiabilidad de la escala Clary et. al (1998) utilizaron el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, obteniedo los siguientes valores por subescala: Mejora de Currículo, 0.89; Mejora del Estado de Ánimo, 0.84; Relaciones Sociales, 0.83; Conocimiento, 0.81; Defensa del Yo, 0.81; y Valores 0.80. Los resultados de análisis factorial arrojaron que la solución con mayor bondad de ajuste era la de seis factores, confirmando el modelo teóricamente propuesto con respecto a las seis funciones que dirigen la motivación hacia el voluntariado.

Posteriormente los autores validaron el instrumento en una muestra de 534 estudiantes universitarios, de los cuales 320 reportaron tener experiencia en actividades voluntarias, mientras que 213 no reportaban tener ninguna experiencia. Los autores calcularon los coeficientes de confiabilidad por Alfa de Cronbach, resultando que para las subescalas de Mejora de Currículo y Mejora de Estado de Ánimo se arrojó un coeficiente de confiabilidad de 0.85; para la escala de Conocimiento arrojó 0.84; para la subescala de Relaciones Sociales resultó 0.83: para la subescala de Valores y Defensa del Yo resultó de 0.82. El Análisis Factorial Confirmatorio por rotación oblicua arrojó una matriz de seis factores, confirmando el modelo teóricamente propuesto y la solución factorial encontrada en la muestra de adultos voluntarios.

Respecto a la validez de la escala, el análisis factorial muestra como adecuada la solución de seis factores, en la cual se comprueba que la organización de los ítemes en función de sus pesos factoriales apoya la estructura propuesta por Clary et al. (1998). En este caso, la varianza explicada fue de 58,11%. El análisis del porcentaje de

varianza explicada por cada factor, muestra que el mayor porcentaje lo presenta el factor de Defensa del Yo (23,63%), seguido en orden descendente por los factores de Mejora del Currículo (11,34%), Conocimiento (7,91%), Relaciones Sociales (6,98%), Valores (4,42%) y Mejora del Estado de Ánimo (3,73%).

Dávila de León y Chacón (2005) (ver Anexo B) tradujeron y adaptaron la escala a una muestra de voluntarios españoles, administrando la versión en español a 395 voluntarios de 49 organizaciones diferentes, los cuales realizaban acción voluntaria en áreas formativas, asistenciales, gestión, administración, protección ambiental y defensa medioambiental. El 61.5% de los sujetos eran mujeres y el 37.7% varones, las edades estaban comprendidas entre los 15 y 82 años, y la media de edad estaba en los 34.32 años. Los nombres de cada uno de los seis factores obtenidos en el análisis de componente principal, los ítemes que los componen y el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach se observan en la Tabla 2:

Tabla 2. *Subescalas, ítemes y coeficientes de confiabilidad obtenidos del Inventario de Funciones del Voluntariado adaptado por Dávila de León y Chacón (2005).*

NOMBRE DE LA SUBESCALA	*ÍTEMES*	*CONFIABILIDAD (Alpha de Cronbach)*
Valores	3, 8, 16, 19, 22.	0.60
Conocimiento:	12, 14, 18, 25, 30.	0.77
Mejora del Estado de Ánimo	5, 13, 26, 27, 19	0.75
Mejora del Currículo	1, 10, 15, 21, 28	0.92
Relaciones Sociales	2, 4, 6, 17, 23.	0.78
Defensa del Yo	7, 9, 11, 20, 24.	0.73

Para la presente investigación se realizó una validación por jueces expertos del instrumento adaptado por Dávila de León y Chacón (2005). Se solicitó la colaboración, como jueces expertos, de dos Licenciadas en Psicología que trabajan en la coordinación de grupos voluntarios en Proyección a la Comunidad, Universidad Católica Andrés Bello y una Psicóloga Social de la Universidad Católica Andrés Bello que posee conocimientos amplios acerca de metodología de investigación y construcción de instrumentos. La validación dio como resultados la corrección de la redacción de los ítemes 7, 12, 17, 21, 22, 23, 24, 27, 30 (ver Anexo C).

Cuestionario de Apoyo Social Percibido

Este cuestionario fue diseñado inicialmente por Dunn, Putallaz, Sheppard y Lidstron (1987 cp. Minardi y Paoli) para evaluar el apoyo social percibido por los sujetos a través de 28 ítems, en una escala que va desde 0 a 3 donde 0 significa "nada" o "nunca" y 3 "mucho" o "siempre", de acuerdo a cada afirmación presentada; un alto puntaje implica alto apoyo social percibido. En Venezuela esta escala fue adaptada en una muestra de 309 sujetos por el Departamento de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar en el año de 1999 (cp. Minardi y Paoli, 2002) (ver Anexo E)

El cuestionario presenta 5 factores que hacen referencia a distintos tipos de apoyo: Apoyo de Amigos, de Personas Cercanas, de la Familia, General y Opinión acerca del Apoyo Recibido (Dunn et. al 1987; cp. Minardi y Paoli, 2002). La escala no presenta un comportamiento unidimensional, de forma que en este instrumento no se obtiene un puntaje total, sino un puntaje por factores de

manera que se conoce la cuantía del apoyo percibido en cada dimensión. Posteriomente, Pacheco y Suárez (1997; cp. Minardi y Paoli, 2002) realizaron un análisis factorial de la escala evidenciando que con un autovalor de 1,5 se detectan 3 componentes y no cinco como lo propuesto inicialmente, estos tres componentes explicaban el 49% de la varianza total y fueron catalogados como apoyo percibido general, apoyo percibido de amigos, apoyo percibido de sí mismo y figuras importantes.

Minardi y Paoli (2002) realizaron un estudio de análisis factorial en el cual se evidenciaron 4 componentes que explicaban el 44,52% de la varianza total. El primer componente denominado apoyo social percibido de amigos cercanos explica el 24,11% de la varianza total, en este componente cargaron los ítemes 1, 4, 8, 9, 13, 14, 19, 20, 23 y 24.

El segundo componente denominado apoyo social percibido de familiares explica el 8.52% de la varianza, en este componente cargan los ítemes 5, 10, 15, 18, 21 y 25. El tercer componente explica el 6,3% de la varianza total, este factor es denominado apoyo social percibido general, en el cargan los ítemes 5, 6, 7, 21, 26, 27 (inverso) y 28. Por último el componente apoyo social religioso explica el 5,61% de la varianza explicada y cargan en el los ítemes 11, 16 y 17. Así mismo analizaron los coeficientes de confiabilidad obtenidos para las subescalas del cuestionario, obteniendo que el coeficiente para la Escala Global fue de 0.85; para la subescala de Apoyo de Amigos se obtuvo un coeficiente de 0.86; para la subescala de Apoyo Familiar fue de 0.79 y para la subescala de Apoyo General fue de 0.70.

Para efectos de esta investigación se considerarán pertienentes los factores de apoyo social de amigos, familiares y apoyo social general, hallados en el análisis de componente principal del estudio de Minardi y Paoli (2002).

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Este cuestionario fue desarrollado por Spector (1997; cp. Biaggini y Mendoza, 2005), está conformado por un total de 36 ítemes divididos en 9 factores, a saber: Pago, Promoción, Supervisión, Margen de beneficios, Recompensas contingentes, Procedimientos operativos, Compañeros, Naturaleza del trabajo, Comunicación y un puntaje de Escala Total, a los que corresponde 4 ítemes cada uno. Los sujetos deben responder a una escala tipo likert, en un rango que va desde el 1, que significa "muy en desacuerdo", hasta, el 7 que significa "completamente de acuerdo". El puntaje máximo de la escala (252) indica un alto nivel de satisfacción laboral, y el mínimo (36) indica bajo nivel de satisfacción laboral (ver Anexo D). La confiabilidad resultante mediante el método de Consistencia Interna de todos los factores oscilaba entre 0.60 y 0.91.

Gutiérrez y Fernández (2003; cp. Biaggini y Mendoza, 2005), tradujeron y adaptaron esta escala a una muestra venezolana, encontrando un coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de .75 para la escala global. Los coeficientes por subescalas se muestran a continuación:

Tabla 3. *Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado por Gutiérrez y Fernández (2003).*

Factores	**Alpha de Cronbach**
Pago	.75
Promoción	.76
Supervisión	.82
Margen De Beneficios	.73
Recompensas Contingentes	.76
Procedimientos Operativos	.62
Compañeros	.6
Naturaleza Del Trabajo	.78
Comunicación	.71
Escala Total	.91

Procedimiento

El primer paso en este estudio fue investigar sobre el tema seleccionando variables relevantes en la literatura sobre el voluntariado que estuvieran relacionadas con la duración de individuos en dicha labor, así como las variables a controlar, sobre la base de investigaciones anteriores y las características de la población en estudio. Posteriormente se exploró la posibilidad de contactar y seleccionar una muestra de voluntarios de la Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Simón Bolívar, Universidad Metropolitana de Venezuela y Universidad Central de Venezuela debido a que estas universidades cuentan con instituciones que realizan trabajo voluntario de tipo socioasistencial y de riesgo.

Luego se contactaron a los autores que habían trabajado anteriormente con una muestra de voluntarios, específicamente se contactaron a los autores originales del inventario de funciones del voluntariado Clary et.al (1998) y aquellos que realizaron la adaptación española Dávila y Chacón (2005) para obtener información del uso, corrección y administración de la escala.

Posteriormente se realizó una validación por jueces expertos del Inventario de Funciones del Voluntariado, esta escala presentaba los datos de validez y confiabilidad en voluntarios americanos y españoles pero nunca había sido utilizada en Venezuela. No se pudo realizar un estudio piloto de la escala debido a que resultaba costoso para el estudio puesto que al realizar el estudio piloto se hubiese agotado la muestra para el estudio. En lo que respecta la validación por jueces expertos se contactaron a 2 psicólogas que trabajan en organizaciones que trabajan con voluntarios y una psicóloga social.

Luego de obtener su aprobación, se contactaron las organizaciones de labor voluntaria de la Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Simón Bolívar, Universidad, Universidad Central de Venezuela y Universidad Metropolitana para así establecer el contacto con los sujetos que se encuentran activos en el servicio voluntario, con el fin de obtener su colaboración en el presente trabajo.

Una vez realizados los contactos con las organizaciones, se establecieron citas para administrar de forma colectiva de Inventario de Funciones del Voluntariado, el Cuestionario de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Apoyo Social Percibido. Una vez

recogidos los datos, se procedió a realizar los análisis estadísticos respectivos, se obteniendo la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y la estructura factorial de los instrumentos mediante el Análisis de Componente Principal por rotación Varimax. Por último se compararon los resultados con lo esperado según el marco teórico y generaron conclusiones respecto a los datos encontrados.

Consideraciones Éticas

En la presente investigación se consideraron principios éticos como el consentimiento informado, por lo que se solicitó el permiso de los participantes con anterioridad al momento de aplicación de los instrumentos. Sobre la base de los principio de confidencialidad, libertad de coerción, se les indicó a los sujetos el manejo confidencial que se haría de la información que proporcionaron y que dicha información sería utilizada únicamente para los fines de esta investigación, así como también se respetó su derecho a retirarse en cualquier momento del proceso si los participantes consideraban que ya no deseaban participar en el estudio.

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

De los instrumentos

En primera instancia, para tener un criterio de la validez de constructo de los instrumentos utilizados, se comenzó por someter al Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI) a una validación por jueces expertos en el trabajo con voluntarios, con conocimientos en metodología de investigación y construcción de instrumentos. Se seleccionó esta forma de validación debido a que la cantidad de voluntarios universitarios que conformaban la población era pequeña, por lo que la realización de una prueba piloto resultaba muy costosa en términos del número de sujetos que se le restarían a la muestra final.

Teniendo la aprobación de los jueces expertos, se aplicó el instrumento a la muestra final, que para el presente estudio estuvo conformada por 188 sujetos que realizan voluntariado en organizaciones adscritas a las Universidades Católica Andrés Bello en las carreras de derecho, economía, ciencias sociales y psicología; bomberos de la Universidad Simón Bolívar y Universidad Central de Venezuela; y un grupo de rescate de la Universidad Metropolitana. Con el objetivo de verificar el comportamiento de los instrumentos en el trabajo de campo, se estimó la confiabilidad de los cuestionarios utilizados. También se realizó un análisis de componentes principales para determinar la validez y multifactorialidad tanto del Inventario de Funciones del Voluntariado como del Cuestionario de Satisfacción Laboral. Este análisis no se realizó parar el Cuestionario de Apoyo Social de Dunn, debido a que este instrumento ha sido ampliamente

validado en muestras de universitarios de la zona metropolitana de Caracas.

Así, para el Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI), se encontró un coeficiente estandarizado alpha de Cronbach de 0,88, indicando esto que posee una alta consistencia interna observada por la correlación de cada ítem con la escala total (Ver anexo F1). Asimismo, mediante el análisis de componente principal, rotación varimax, se obtuvo una agrupación de los ítemes en dos factores principales, a diferencia de los seis encontrados por los autores del instrumento. Usando un autovalor de 1,5 el primer factor explica el 26,08% de la varianza total, y el segundo factor explica el 16,68% de la varianza. El 42,77% de la varianza total de la prueba es explicada por ambos factores (ver Anexo G1).

Se obtuvo también la confiabilidad de cada factor obtenido por medio del análisis de componente principal, debido a que en el instrumento original se consideraba cada factor o subescala como unitaria, estable e independiente de las demás que componían el instrumento (Clary et. al, 1998), así que se realizó este análisis para observar el comportamiento de los factores obtenidos en ese sentido. El factor motivacional Mejora de Carrera con Interés Social arrojó un coeficiente estandarizado alpha de Cronbach de 0,90, lo que indica que el factor posee una alta consistencia interna observada por la correlación de cada ítem con el factor total (Ver Anexo F2). Por su parte, el factor motivacional Mejora de Autoestima con Protección del Yo arrojó un coeficiente estandarizado alpha de Cronbach de 0,83, lo que indica que el factor posee una alta consistencia interna observada por la correlación de cada ítem con el factor total (Ver Anexo F3).

Para la descripción de cada uno de estos factores se utilizaron ítemes cuya carga factorial era mayor a 0,40 (ver Tabla 4). El primer factor se denominó Mejora de Carrera con Interés Social, y hace referencia a la combinación de tres condiciones que motivan al trabajo voluntario: 1) la motivación por mejorar el currículum, obteniendo del voluntariado una experiencia de aprendizaje que le permita mejorar su carrera profesional; 2) la motivación o interés por ayudar grupos menos afortunados, y 3) obtener un espacio para conocer personas que compartan sus intereses y establecer nuevos vínculos sociales. El segundo factor alude a los motivos que dirigen las acciones voluntarias con el fin de mejorar su autoestima, sintiéndose importantes, necesarios y menos solos; también obtienen del voluntariado la oportunidad de huir de sus problemas y poder olvidarlos de forma momentánea, siendo que el voluntariado se convierte en una forma de afrontar la problemática personal de los sujetos que realizan el voluntario, por lo que se denominó Mejora de la Autoestima y Protección del Yo.

Tabla 4. *Ítemes que Integran los Factores del Inventario de Funciones del Voluntariado.*

Matriz de componentes rotados

	Componentes	
	1	2
mot1	**,374**	,152
mot2	**,665**	-,139
mot3	**,654**	,019
mot4	,024	**,275**
mot5	,241	**,527**
mot6	**,438**	,065
mot7	,009	**,666**
mot8	**,720**	-,089
mot9	-,047	**,773**
mot10	**,544**	,210
mot11	-,347	**,649**
mot12	**,554**	,219
mot13	,210	**,654**
mot14	**,806**	-,080
mot15	**,658**	,202
mot16	,268	**,374**
mot17	**,514**	,051
mot18	**,817**	-,163
mot19	**,804**	-,218
mot20	-,143	**,709**
mot21	**,452**	,504
mot22	**,674**	,119
mot23	**,396**	,264
mot24	-,348	**,705**
mot25	**,806**	-,032
mot26	,232	**,644**
mot27	,264	**,603**
mot28	**,434**	,324
mot29	**,545**	,294
mot30	**,572**	,210

En negritas: carga factorial > a 0.40

En cuanto al Cuestionario de Satisfacción Laboral, se encontró un coeficiente estandarizado alpha de Cronbach de 0,93, indicando esto que el cuestionario posee una alta consistencia interna, observada en la correlación de cada ítem con la escala total (ver anexo F4). Mediante el análisis de componente principal, realizado con rotación varimax y autovalor 1,5, se encontró que los ítemes se agrupan en tres factores, a diferencia de los nueve encontrados por los autores del instrumento original (ver Anexo G2). El primer factor explica el 18,98% de la varianza total del cuestionario. El segundo factor explica el 14,33% y el tercer factor explica el 12,60% de la varianza; los tres factores explican el 45,91% de la varianza total del cuestionario. Al igual que con el Inventario de Funciones del Voluntariado, se utilizaron los ítemes con una carga mayor a 0,40 para la descripción de cada uno de los factores (ver Tabla 5). El primer factor se llamó Beneficios Laborales, ya que hace referencia a lo niveles de satisfacción que reportan los sujetos con respecto al reconocimiento recibido por la labor realizada, por el pago y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización del voluntariado. El segundo factor se denominó Satisfacción con Compañeros y Agrado por el Trabajo, y alude a la satisfacción que experimentan los sujetos en su relación con otros compañeros voluntarios y el agrado por las actividades que realizan; mientras que el tercer factor se denominó Nivel de Exigencia, ya que se refiere a la carga laboral en términos la cantidad de trabajo y dificultad del mismo, nivel de competencia y cooperación de los compañeros voluntarios.

Tabla 5. *Ítemes que integran los factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral.*

Matriz de componentes rotados

	Componentes		
	1	2	3
satisf1	**,674**	,087	,121
satisf2	**,444**	,360	-,192
satisf3	**,453**	,075	,446
satisf4	**,643**	,025	,368
satisf5	**,630**	,191	,271
satisf6	,301	**,415**	,235
satisf7	,234	**,760**	,243
satisf8	,129	**,467**	,090
satisf9	,400	,163	**,587**
satisf10	**,242**	-,005	,084
satisf11	**,528**	,230	,004
satisf12	**,435**	,248	,376
satisf13	**,667**	,060	,429
satisf14	**,643**	,197	,361
satisf15	,088	,094	**,406**
satisf16	,304	,242	**,567**
satisf17	,077	**,602**	-,234
satisf18	,260	**,555**	,241
satisf19	,177	**,486**	,280
satisf20	**,572**	,314	,087
satisf21	,342	,370	**,420**
satisf22	**,710**	,190	,100
satisf23	**,522**	,438	,238
satisf24	,167	-,093	**,597**
satisf25	-,037	**,770**	,185
satisf26	**,538**	,355	,378
satisf27	-,012	**,755**	,032
satisf28	**,740**	,040	,097
satisf29	**,595**	,118	,204
satisf30	**,293**	,202	,276
satisf31	**-,095**	,136	**,721**
satisf32	**,536**	,193	,536
satisf33	,507	,445	-,270
satisf34	,247	,275	**,730**
satisf35	,136	**,658**	,200
satisf36	,313	**,523**	,324

En negritas: carga factorial > a 0.4

Para el Cuestionario de Apoyo Social, se obtuvo un coeficiente estandarizado alpha de Cronbach de 0,79, lo que indica una alta consistencia interna observada por la correlación de cada ítem con la escala total (ver anexo F5). El análisis de componente principal se realizó colocando previamente el número de factores esperados, debido a que el cuestionario ha sido ampliamente utilizado en sujetos universitarios de la Zona Metropolitana de Caracas, obteniéndose los mismos tres factores encontrados en estudios anteriores como el de Minardi y Paoli (2002). El primer factor alude a al Apoyo de Amigos, el segundo factor se refiere al Apoyo de Familiares, y el tercer factor se refiere al Apoyo General percibido por los sujetos voluntarios.

Análisis descriptivo

Después de evaluar la confiabilidad y validez de constructo de los instrumentos utilizados, se procedió a realizar una estimación de los estadísticos descriptivos con el objetivo de estudiar la distribución y el comportamiento de los puntajes de las variables implicadas en el diagrama de ruta (ver Tabla 6).

Tabla 6. *Estadísticos Descriptivos de las Variables Implicadas en el Modelo*

	Mín	Máx	Media	Desv. Típica	Asim	Kurtosis	Coef. De Variación
Duración	0	270	33.78	35.87	3.15	15.963	106.18
Mejora de Carrera	19	113	44.88	18.52	1.58	3.022	41.46
Mejora de Autoestima	14	77	43.96	13.01	0.23	-0.618	29.59
Apoyo Amigos	0	30	23.82	4.96	2.08	2.086	20.82
Apoyo Familiares	2	18	14.07	3.20	-1.02	0.939	22.74
Apoyo General	5	20	14.80	3.00	-0.55	0.304	20.27
Satisfacción General	49	240	170.13	38.03	-0.43	-0.19	22,35

En lo que respecta a la duración en el voluntariado, se obtuvo que la media de tiempo que los sujetos realizaban dicha labor era de 33,7 meses con una desviación de 35,87, por lo que el tiempo promedio de duración se ubica hacia los dos años y ocho meses aproximadamente. Se evidenció un rango entre cero y 270 meses, es decir, desde 0 meses hasta los 22 años de permanencia en el trabajo voluntario, el grueso de la distribución se agrupa en los valores inferiores de la distribución, evidenciando así una asimetría positiva marcada (As: 3,14). La distribución de la variable presentó una forma leptocurtica (ku: 15,96) (ver Gráfico 1). La variable se comporta de forma heterogénea presentando así un coeficiente de variación de 106,18%.

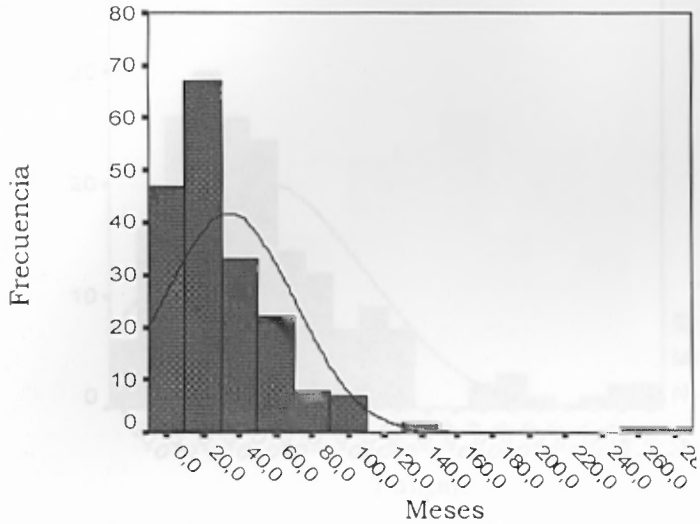


Gráfico 1. Distribución de los puntajes de duración en el voluntariado.

La variable Mejora de la Carrera con Interés Social, obtuvo un rango entre 19 y 113 puntos, las puntuaciones no abarcaron todo el rango posible de puntuaciones, que van desde 17 a 119. La media obtenida fue de 44,88, con una desviación de 18,52, lo cual indica, en promedio, un nivel medio bajo de motivación referente a mejorar la carrera, ayudar a otros menos afortunados o conocer nuevas personas; los datos tienden a agruparse en su mayoría en los niveles inferiores de la distribución, esta presenta una forma leptocurtica (Ku: 3,02) y asimetría positiva (As: 1,58) (ver Gráfico 2). El coeficiente de variación fue del 41,26% indicando así que la distribución es homogénea.

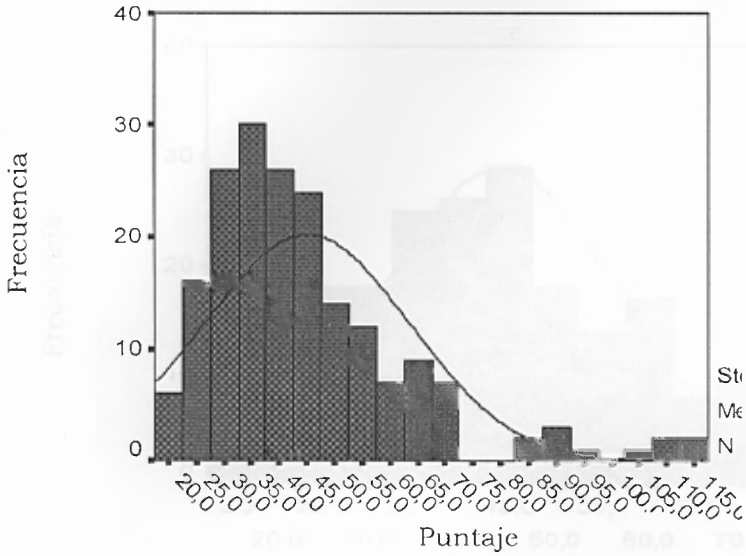


Gráfico 2. *Distribución de los puntajes de mejora de carrera con interés social*

En lo que respecta a la de variable de motivación Mejora de Autoestima y Protección del Yo, se encontró un rango de puntuación que va desde 14 a 63 puntos, indicando así que no se abarcó el rango total de puntuaciones posibles (11 a 77). La media obtenida por los sujetos fue de 43,96, la desviación es de 13,01, lo que sugiere que los universitarios en promedio experimentan un nivel medio alto de motivación a realizar actividades voluntarias para sertirse más importantes,menos solos o huir de los problemas temporalmentelos datos revelan una forma platicurtica (Ku: -0.618) con un sesgo positivo (0.237), además se comportan de forma homogénea (C.V: 29,59%) (ver Gráfico 3).

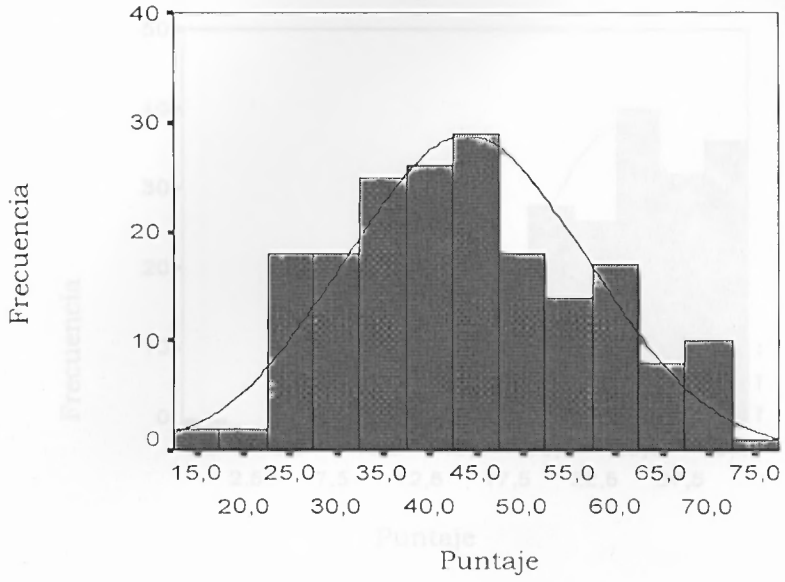


Gráfico 3. *Distribución de los puntajes de mejora de autoestima con protección de yo.*

En cuanto a la variable Apoyo Social Percibido (ver Gráfico 4), las puntuaciones en el factor Apoyo Social de Amigos presentó un valor mínimo de 0 y máximo de 30 indicando así que las puntuaciones abarcaron el rango total de los puntos. La media obtenida por los sujetos en dicho factor fue de 23,82 con una desviación de 3,20, de forma que el grueso de los sujetos perciben tener un alto apoyo social de amigos. La forma de la curva es platicurtica (ku: 2,086) con una asimetría positiva (As: 2,086). Los datos se distribuyen de homogénea (CV: 20,82%).

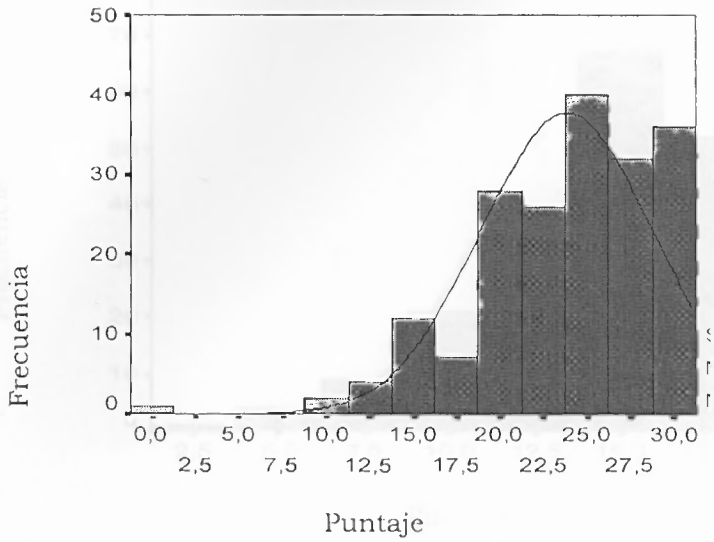


Gráfico 4. *Distribución de los puntajes de apoyo de amigos.*

Las puntuaciones de Apoyo Social Familiar (ver Gráfico 5), revelan un valor mínimo de 2 y un máximo de18 puntos, indicando que no abarcan el rango total de puntajes posibles (mínimo 0 - máximo 24). La media de los sujetos fue de 14,07 con una desviación de 3,20, indicando así que el grueso de la muestra se ubica en un puntaje medio de apoyo social familiar percibido. La forma de la distribución es platicurtica (0.939) con un sesgo negativo (-1,026). Los datos se distribuyen de forma homogénea (C.V: 22,74%).

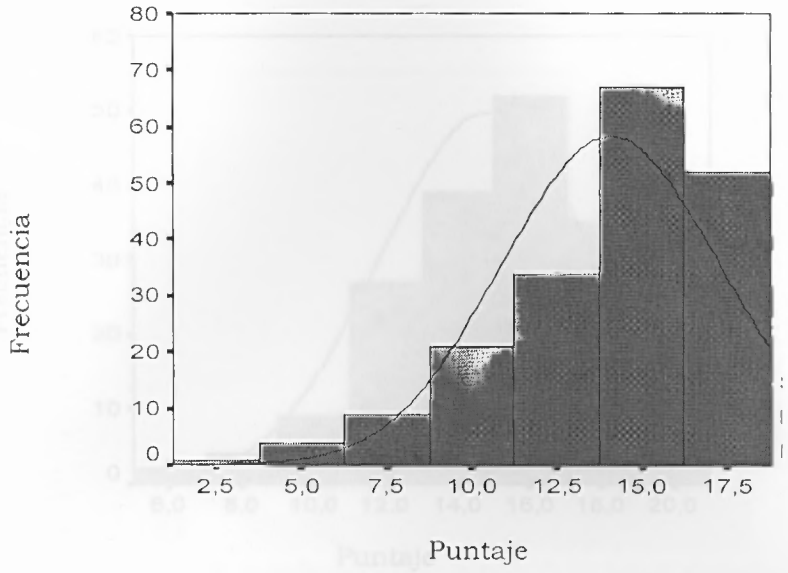


Gráfico 5. Distribución de los puntajes de apoyo de familiares.

Con respecto al Apoyo Social General Percibido (ver Gráfico 6), las puntuaciones presentan un puntaje mínimo de 5 y máximo de 20, la media obtenida por los sujetos fue de 14,80 con una desviación de 3,00. La distribución fue platicurtica (0,304) con un sesgo negativo (-0.558), donde los datos se distribuyeron en forma homogénea, con un coeficiente de variación de 20,27%.

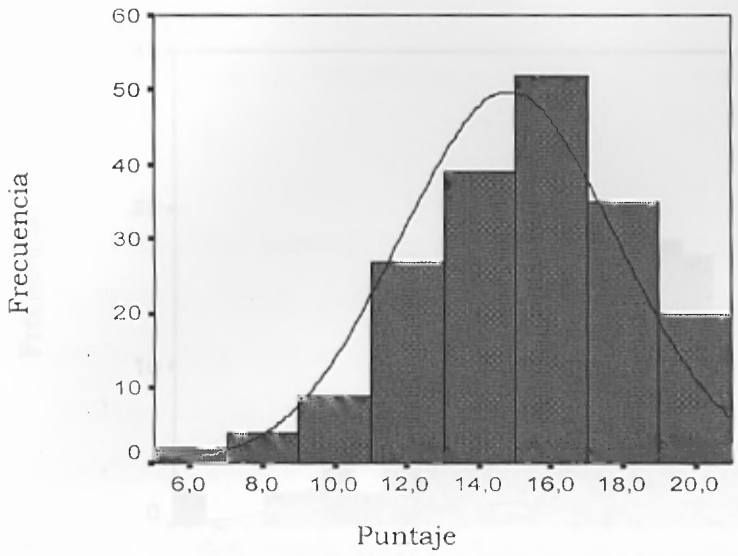


Gráfico 6. Distribución de los puntajes de apoyo general.

En cuanto a la Satisfacción con el trabajo voluntario (ver Gráfico 7), las puntuaciones presentan un valor mínimo de 49 y un máximo de 240, indicando que no se abarcan las puntuaciones posibles del factor, que van de 36 a 252. La media obtenida por los sujetos fue de 170,13 con una desviación de 38,03, lo que refleja altos niveles de satisfacción, en promedio, con el trabajo voluntario que realizan estos universitarios. La distribución presentó una forma platicurtica (-0.19) con un sesgo negativo (-0.431). Los puntajes se distribuyeron de forma homogénea (C.V: 22,35).

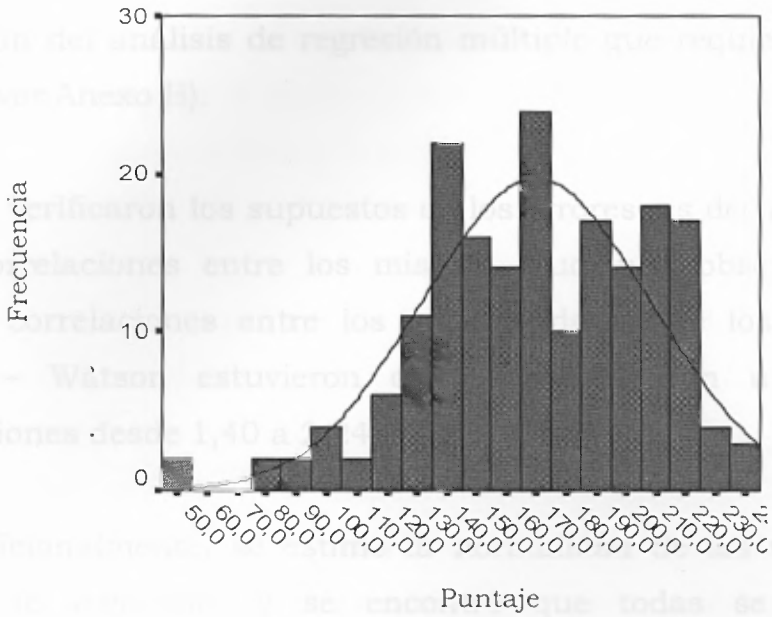


Gráfico 7. *Distribución de los puntajes de satisfacción con el trabajo voluntario*

Análisis de Ruta

Con el fin de estudiar las asociaciones y verificar la existencia de multicolinearidad entre las variables incluidas en el modelo, se procedió a analizar una matriz de correlaciones simples, estimadas a partir del coeficiente Producto-Momento de Pearson. Los resultados evidenciaron que los coeficientes de correlación entre las variables Mejora de Carrera con Interés Social, Mejora de Autoestima con Protección del Yo, Satisfacción Laboral, Apoyo de Amigos, Apoyo de Familiares, Apoyo General, Sexo y Tipo de Voluntariado son inferiores a 0,70, de forma que la muticolinearidad existente es baja, y así se cumple uno de los supuestos estadísticos necesarios para la

realización del análisis de regresión múltiple que requiere el modelo de ruta (ver Anexo H).

Se verificaron los supuestos de los errores, es decir, las medias y las correlaciones entre los mismos, pudiendo observar que no existían correlaciones entre los errores, dado que los coeficientes Durbin – Watson estuvieron cercanos a 2, con un rango de puntuaciones desde 1,40 a 2,247.

Adicionalmente, se estimó la normalidad de las variables del modelo de regresión, y se encontró que todas se distribuyen normalmente, con excepción de *duración en el trabajo voluntario, mejora de carrera con interés social y apoyo social,* que se encuentran relativamente alejadas de la normal, recomendándose que los resultados obtenidos en estas variables se interpreten con cautela (ver Anexo I).

De esta manera, con el objetivo de verificar el modelo propuesto (ver Figura1) y estudiar las relaciones planteadas, se procedió a realizar un análisis de ruta, calculándose una regresión múltiple para cada variable endógena incluida en el modelo, comenzando de derecha a izquierda.

De esta forma, para la variable Duración en el trabajo voluntario, se encontró un coeficiente de correlación múltiple de 0.25, indicando una correlación baja pero significativa entre esta variable y la combinación lineal de las variables Satisfacción Laboral, Apoyo General, Apoyo de Amigos, Apoyo de Familiares, Mejora de Carrera con Interés Social y Mejora de Autoestima con Protección del Yo.

Igualmente, se obtuvo un coeficiente de determinación ajustado de 0.03, que sugiere que el 3% de la varianza total de la duración de los sujetos en el trabajo voluntario es explicada por el efecto conjunto de estas variables (F=2,08; p=0.05) (ver Anexo I).

Mediante los coeficientes Beta se examinó la magnitud del efecto que cada variable aportaba a la explicación de la duración (ver Tabla 7), encontrándose que la satisfacción general y el tipo de voluntariado contribuyen de manera significativa a la explicación de la duración, el coeficiente Beta indica que la satisfacción laboral general presenta una correlación baja y negativa con la duración, lo que sugiere que a medida que aumenta la satisfacción laboral experimentada por los universitarios que realizan trabajos voluntarios, tiende a disminuir el tiempo de permanencia de los mismos dentro de las organizaciones (β=-0.163; p=0.042). Así mismo, el coeficiente Beta para el tipo de voluntariado señala una relación media baja y positiva con la duración, que indicia que los voluntarios de riesgo presentan una permanencia mayor dentro de las organizaciones que aquellos dedicados a actividades socioasistenciales (β=-0.328; p=0.00).

Tabla 7. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para la Duración en el Voluntariado.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	79.90		3.04	0.01
Mejora Carrera	0.009	0.049	0.62	0.536
Mejora Autoestima	-0.06	-0.022	-0.29	0.766
Apoyo Amigos	-0.821	-0.114	-1.22	0.224
Apoyo Familia	0.639	0.057	0.586	0.558
Apoyo General	-0.739	-0.062	-0.631	0.529
Satisfacción General	-0.154	-0.163	-2.04	0.04*
Tipo de Voluntariado	23,93	0.328	4,283	0,00*

Al revisar las correlaciones simples de esta variable (ver Anexo H), se encuentra que otra variable que se asocia a la duración es la edad, que correlaciona de forma moderadamente alta y positiva con la duración, indicando que los universitarios de mayor edad permanecen por mayor tiempo como voluntarios, que aquellos universitarios que son más jóvenes (r=0.71; p= 0.01).

Para la variable Satisfacción con el Trabajo Voluntario, se encontró un coeficiente de correlación múltiple de 0.278, indicando una correlación moderada baja y significativa entre esta variable y la combinación lineal de las variables de Apoyo General, Mejora de Carrera con Interés Social y Mejora de Autoestima con Protección del Yo. Se obtuvo también un coeficiente de determinación ajustado de 0.062, sugiriendo que el 6,2% de la varianza total de la variable

Satisfacción es explicada por la combinación de estas variables (F=5,14; p=0.002) (ver Anexo I).

Al evaluar la magnitud del efecto de cada variable sobre la Satisfacción Laboral mediante los coeficientes Beta (ver Tabla 8), se encontró que solo el factor motivacional de mejora de autoestima con protección del yo contribuye de forma significativa a la explicación de la satisfacción laboral, lo que indica que al controlar el efecto de las otras variables, solo los motivos que guían a los universitarios a involucrarse en actividades voluntarias para sentirse menos solos, escapar de sus problemas y olvidarlos temporalmente influyen de manera significativa en el nivel de satisfacción laboral que experimentan los universitarios, de manera que altos niveles de motivación para realizar actividades voluntarias con el fin de aumentar la autoestima y olvidar los problemas personales temporalmente, se asocian a menores niveles de satisfacción al dedicarse a actividades voluntarias (β=-0.18; p=0.014).

Tabla 8. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para la Satisfacción con el Trabajo Voluntario.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	178.74		9.61	0.000
Mejora Carrera	-0.219	-0.106	-1.46	0.145
Mejora Autoestima	-0.526	-0,180	-2.48	0.014*
Apoyo General	1.643	0.130	1.80	0.073

Un análisis de las correlaciones simples (ver Anexo H) de la satisfacción con el trabajo voluntario muestra que está relacionada de

forma significativa con los tres factores de apoyo social: en cuanto al apoyo social de amigos, se encontró que a medida que aumenta la percepción de apoyo de amigos por parte de los voluntarios, aumenta el nivel de satisfacción laboral experimentado por los voluntarios (r= 0.40; p= 0.01). En cuanto al apoyo de familiares, se encontró una correlación negativa que indicia que los universitarios que experimentan un mayor nivel de apoyo de sus familiares, tienden a sentir un menor nivel de satisfacción general con las labores que realizan (r=-0.163; p=0.05).

Por otra parte, el nivel de satisfacción laboral también se asocia al tipo de voluntariado, presentado una correlación media y negativa (r= -0.41; p= 0.01) que indica que los voluntarios que realizan actividades socioasistenciales se encuentran más satisfechos con sus trabajos que aquellos que realizan actividades riesgo. De igual manera, la satisfacción presenta una correlación negativa con el sexo, que sugiere que las mujeres universitarias experimentan una mayor nivel de satisfacción que los universitarios hombres (r= -0.13; p= 0.05). Con respecto a la edad, la correlación obtenida sugiere que los voluntarios más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral que aquellos universitarios de mayor edad (r=-0.169; p=0.05).

En cuanto a la variable Motivación al Voluntariado, el factor Mejora de Carrera con Interés Social, el análisis de regresión múltiple arrojó una relación positiva y significativa con el tipo de voluntariado (R=0.18; F=6.57; p=0.01), el cual explica el 2,9% de la varianza total de este factor (ver Anexo H); por lo tanto, el hecho de pertenecer a un voluntariado socioasistencial o a uno de riesgo influye

significativamente en el nivel de motivación asociado a la adquisición de aprendizajes útiles en la profesión, el interés por ayudar a otros y conocer personas que poseen los universitarios al realizar actividades de manera voluntaria. El coeficiente Beta = 0.18 indica además que los universitarios que participan en voluntariados de riesgo siente un mayor nivel de motivación relacionada con la mejora profesional, el interés por compartir con otros y ayudar a los menos afortunados que aquellos que pertenecen a voluntariados socioasistenciales (ver Tabla 9).

Tabla 9. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para Mejora de Carrera con Interés Social.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	42.106		24.52	0.000
Tipo de Voluntariado	6.974	0.185	2.565	0.011*

Un análisis de las correlaciones simples (ver Anexo F) entre el factor motivacional de mejora de carrera con interés social y el resto de las variables incluidas en el estudio arrojó, en primer lugar, una correlación moderada baja y negativa con el apoyo de amigos, indicando que en la medida en que los universitarios perciben un mayor nivel de apoyo por parte de sus amigos, tiende a disminuir su motivación referente a la mejora de carrera y el interés por relacionarse con otros en el contexto del voluntariado (r=-0.399; p= 0.01). De igual manera, este factor presentó una relación baja negativa con el apoyo de familiares (r= -0.174; p= 0.01) y el apoyo general (r= -0.145; p= 0.05), siendo que a medida que aumenta el apoyo percibido de familiares y en general, disminuye la motivación

de los universitarios referente a la adquisición de aprendizajes a nivel profesional, a buscar espacios para relacionarse con otros.

Por otro lado, en el factor Mejora de Autoestima con Protección Yo el análisis de regresión múltiple arrojó una relación con el tipo de voluntariado que no resultó significativa (R=0.12; F=2.8; p=0.09); esto indica que el hecho de pertenecer a un voluntariado socioasistencial o de riesgo no influye en la motivación referente al hecho de sentirse importante, necesario y menos solo debido a la oportunidad de huir de los propios problemas que sienten los universitarios al participar en actividades en forma voluntaria (ver Tabla 10).

Tabla 10. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para Mejora de Autoestima con Protección del Yo.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	42.673		35.01	0.000
Tipo de Voluntariado	3.234	0.122	1.676	0.095

Adicionalmente, se encontró una correlación simple baja pero significativa entre el apoyo de amigos y la mejora de autoestima con protección del yo; ello indica que a medida que aumenta el apoyo percibido por parte de los amigos, tiende a disminuir el nivel de motivación de los universitarios que hace referencia al sentirse menos solos, más importantes, y el hecho de olvidar sus propios problemas (r= -0.171; p= 0.01).

Para la variable Apoyo Social de Amigos, se observó que correlaciona negativa y significativamente con el sexo (R=0.22; F=10.30; p=0.002), el cual explica el 4,7% de la varianza total del

Apoyo de Amigos (ver Anexo I), lo cual se observa también en el coeficiente Beta = -0.229, sugiriendo que las mujeres perciben un mayor nivel de apoyo de amigos que los hombres (ver Tabla 11).

Tabla 11. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para Apoyo de Amigos.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	24.806		53.23	0.000
Sexo	-2.293	-0.229	-3.21	0.002*

Un análisis de las correlaciones simples (ver Anexo H) entre el apoyo de amigos y otras variables incluidas en la investigación arrojó que esta variable correlaciona negativamente con el tipo de voluntariado (r= -0.264; p= 0.01), indicando esto que los voluntarios socioasistenciales tienden a percibir un mayor apoyo de sus amigos que los voluntarios involucrados en actividades de riesgo. Presenta también asociación con la variable edad, de manera que (r= -0.234; p= 0.01) los voluntarios más jóvenes tienden a percibir una mayor nivel de apoyo de amigos que los universitarios de mayor edad.

La variable apoyo de amigos también presenta correlaciones simples con la duración en el trabajo voluntario, Mejora de Carrera con Interés Social, Mejora de Autoestima con Protección de Yo y Satisfacción con el Trabajo Voluntario, las cuales fueron anteriormente descritas.

En cuanto a la variable Apoyo Social de Familiares, también se encontró una correlación negativa y significativa con el sexo (R= -0.19; F=6.94; p=0.00), el cual explica el 3,1% de la varianza total del

apoyo de familiares (ver Anexo I); el coeficiente Beta= -0.19 indica además que las mujeres también tienden a percibir un mayor nivel de apoyo de familiares que los hombres (ver Tabla 12).

Tabla 12. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para Apoyo de Familiares.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	14.602		48.08	0.000
Sexo	-1.227	-0.190	-2.635	0.009*

El análisis de correlaciones simples (ver Anexo H) mostró asociación entre el apoyo de familiares y el tipo de voluntariado, los cuales se relacionan negativamente, sugiriendo esto que los voluntarios socioasistenciales perciben un mayor nivel de apoyo de familiares que los voluntarios que realizan actividades de riesgo (r= -0.16; p= 0.05). El apoyo de familiares correlaciona también con la edad, mostrando que los voluntarios más jóvenes tienden a percibir una mayor nivel de apoyo de amigos que los universitarios de mayor edad (r= -0.124; p= 0.05).

La variable apoyo de familiares también presenta correlaciones simples con la duración en el trabajo voluntario, mejora de carrera con interés social y satisfacción con el trabajo voluntario, las cuales fueron anteriormente descritas.

Para la variable Apoyo Social General, se encontró una relación negativa y significativa con la variable sexo (R=0.20; F=7.9; p=0.00), que contribuyen con el 3,6% de la explicación de la varianza del apoyo general (ver Anexo I). Al analizar el coeficiente Beta= -0.20 se

encuentra que las mujeres universitarias perciben un mayor apoyo social general que los hombres (ver Tabla 13).

Tabla 13. *Coeficientes B, Beta y su Significancia para Apoyo Social General.*

Variable	B	Beta	T	Signif. T
Constante	15.324		53.94	0.000
Sexo	-1.224	-0.202	-2.81	0.005

Un análisis de las correlaciones simples (ver Anexo H) de la variable apoyo general mostró también una relación negativa con la edad, que señala que los voluntarios de menor edad tienden a percibir un mayor nivel de apoyo social general que los voluntarios de mayor edad.

La variable apoyo general también presenta correlaciones simples con las variables mejora de carrera con interés social, mejora de autoestima protección del yo y satisfacción con el trabajo voluntario, las cuales fueron anteriormente descritas.

Adicional a lo anterior, un análisis de las correlaciones simples de la variable Edad (ver Anexo H), arroja que además de las relaciones anteriormente descritas con otras variables, también correlaciona con el tipo de voluntariado en forma moderada y positiva, lo que sugiere que los universitarios más jóvenes tienden a dedicarse a trabajos voluntarios socioasistenciales, mientras que aquellos de mayor edad, se dedican a actividades de riesgo (r= 0.39; p= 0.01).

En resumen, los resultados de la presente investigación parecen confirmar parcialmente el modelo propuesto (ver Figura 2). Se encontró que solo la satisfacción con el trabajo voluntario y el tipo de voluntariado influyen directamente en la duración de los universitarios en el trabajo voluntario, con lo cual se tiene que aquellos voluntarios que han permanecido más tiempo como voluntarios activos experimentan mayores niveles de insatisfacción con susu labores que los voluntarios con menos tiempo en el servicio. Igualmente, se encontró que los voluntarios dedicados a trabajos de riesgo tienden a permanecer más tiempo en el voluntariado que los que realizan actividades socioasistenciales.

También se evidenció que solo el factor motivacional Mejora de Autoestima con Protección del Yo se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo voluntario, de manera tal que aquellos universitarios motivados a involucrarse en el voluntariado para sentirse más importantes, menos solos o escapar de sus problemas experimentan mayores niveles de satisfacción con las labores que realizan.

Por otra parte, se encontró que el hecho de pertenecer a un voluntariado socioasistencial o a uno de riesgo influye en el nivel de motivación que experimentan los universitarios respecto a mejorar su carrera profesional, ayudar a otros menos afortunados o establecer espacios de vinculación social, donde los universitarios que participan en actividades de riesgo se encuentran motivados en mayor medida por estas razones que lo voluntarios socioasistenciales. En cambio, aquellos individuos que participan para sentirse más importantes,

menos solos o huir de sus problemas se aproximan al voluntariado independientemente del tipo de actividad que deban realizar.

Además, se encontró que las mujeres universitarias tienden a percibir un mayor nivel de apoyo social de amigos, familiares y general que los hombres universitarios.

De esta manera, el modelo definitivo es el siguiente:

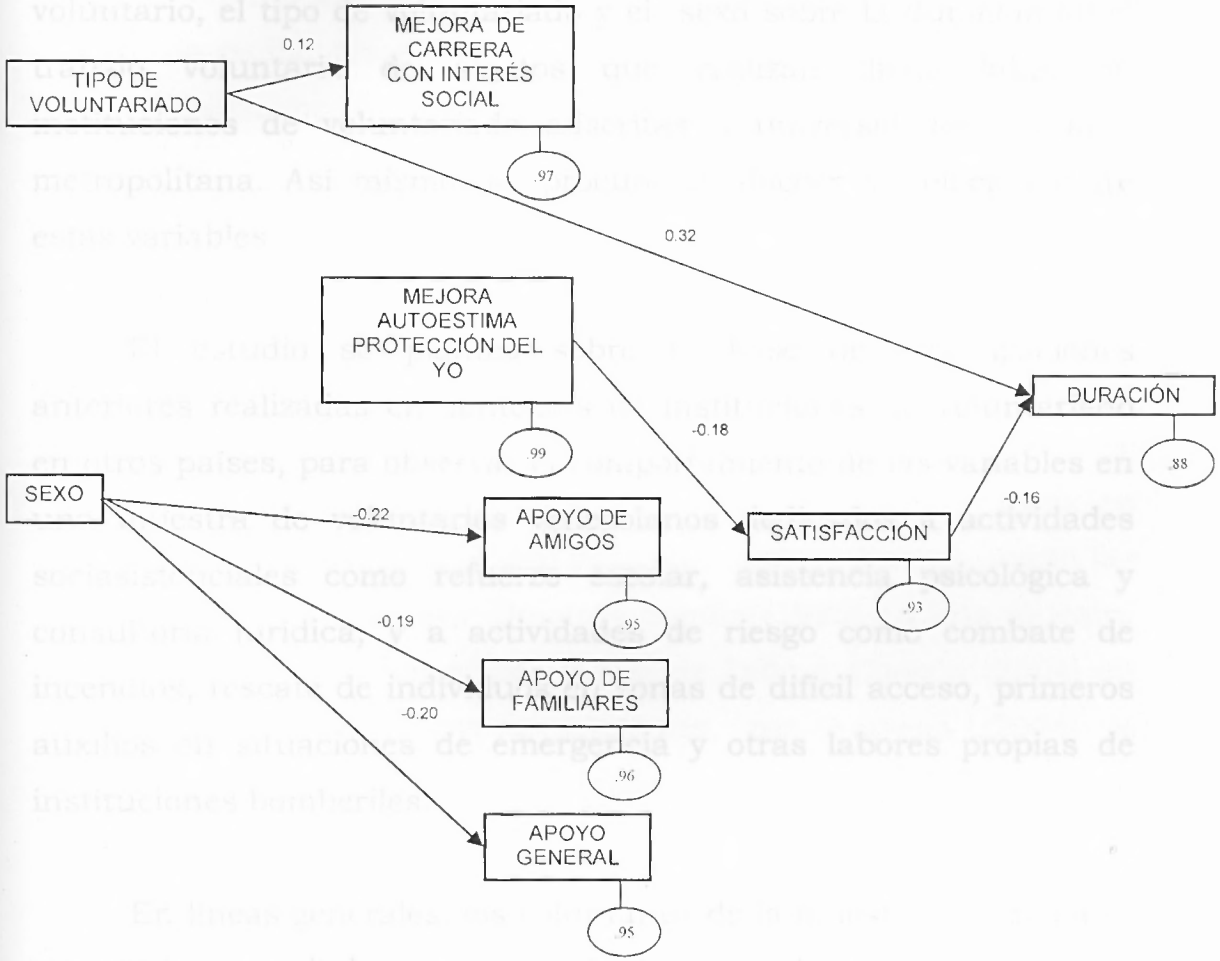


Figura 2. Diagrama de ruta resultante

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar, por medio de un diagrama de ruta, de qué manera influía la motivación, el apoyo social percibido, la satisfacción con el trabajo voluntario, el tipo de voluntariado y el sexo sobre la duración en el trabajo voluntario de sujetos que realizan dicha labor en instituciones de voluntariado adscritas a universidades del área metropolitana. Así mismo, se procuró establecer la relación entre estas variables

El estudio se planteó sobre la base de investigaciones anteriores realizadas en contextos de instituciones de voluntariado en otros países, para observar el comportamiento de las variables en una muestra de voluntarios venezolanos dedicados a actividades sociasistenciales como refuerzo escolar, asistencia psicológica y consultoría jurídica; y a actividades de riesgo como combate de incendios, rescate de individuos en zonas de difícil acceso, primeros auxilios en situaciones de emergencia y otras labores propias de instituciones bomberiles.

En líneas generales, los voluntarios de la muestra estudiada se caracterizan por haber permanecido dentro de las organizaciones de voluntariado por períodos prolongados, alrededor de dos años y ocho meses en promedio.

Como totalidad, los voluntarios de la muestra en general tienden en mayor medida a aproximarse a estas labores por motivos relacionados con sentirse importantes, menos solos, o escapar de sus

problemas personales temporalmente, y reportan con menor frecuencia motivos relacionados con mejorar su carrera profesional, ayudar a otros menos afortunados o buscar espacios de vinculación social.

En cuanto al apoyo social percibido, los voluntarios en general reportaron recibir altos niveles de apoyo de sus amigos, familiares y general. Asimismo, manifestaron niveles medio altos de satisfacción general con el trabajo voluntario que realizan.

Con respecto a las hipótesis planteadas, el diagrama de ruta proponía que la permanencia de los individuos en actividades de voluntariado sería explicada de forma directa por la motivación hacia el voluntariado, el apoyo social percibido por los voluntarios de personas significativas, la satisfacción experimentada por éstos en dicha labor, y el tipo de actividad voluntaria que realizaran, según las evidencias encontradas por Omoto y Snyder (1995) en una muestra de voluntarios americanos, por Dávila de León y Chacón (2004) en una muestra de voluntarios españoles, por Aravena (2004) al estudiar la permanencia de voluntarios chilenos, y por Marta, Guglielmetti y Pozzi (2006) en jóvenes voluntarios italianos.

Los resultados del presente estudio señalan que el diagrama de ruta construido con base en la teoría y en las investigaciones antes mencionadas no se aplica en su totalidad en la muestra de voluntarios venezolanos estudiada.

Así, se encontró que la satisfacción con el trabajo voluntario resulta ser una variable significativa que influye de manera directa

sobre la duración de los sujetos en actividades de voluntariado. La relación encontrada indica que los sujetos que han permanecido menor tiempo en el voluntariado reportan mayores niveles de satisfacción con su trabajo que aquellos que tienen mayor tiempo en dicha labor.

Lo anterior puede explicarse tomando como referencia lo encontrado por Penner y Finkelstein (1998) quienes hallaron que altos niveles de satisfacción con el trabajo voluntario predice la duración en el servicio cuando los voluntarios han permanecido a corto plazo, siendo este lapso entre cuatro y cinco meses, mientras que a largo plazo, es decir, en un lapso superior a los diez meses, la satisfacción no mantiene una relación significativa con la permanencia, de forma que esta variable no predice la duración de los voluntarios en esta etapa. En el presente estudio los voluntarios han permanecido en promedio dos años y ocho meses, con lo cual, es esperado, según lo hallado por Penner y Finkelstein (1998), que altos niveles de satisfacción se asocien en mayor medida con una permanencia a corto plazo, mientras que a largo plazo, la relación entre estas variables puede cambiar; en el caso de esta investigación, la relación entre la satisfacción y la duración cambia en el sentido de que los voluntarios que han permanecido por más tiempo pasan a reportar mayores niveles de insatisfacción con el trabajo que realizan.

Acorde con este razonamiento, se plantea que la satisfacción con el trabajo a largo plazo no opera de igual manera que la satisfacción al inicio en las labores voluntarias, dado en que en la medida en que el sujetos se encuentra más familiarizado con la organización, las expectativas y los requerimientos de los

participantes pueden cambiar, y lo que al inicio resultaba satisfactorio y novedoso, puede no serlo a lo largo del tiempo para estas personas.

De hecho, los universitarios del presente estudio que han participado por más tiempo reportan estar más insatisfechos que aquellos que llevan menos tiempo como voluntarios activos. Una explicación para este resultado se halla en las consideraciones que realizan Wilson y Musick (1999) en su investigación, quienes encontraron que aquellos individuos que reportaban mayor satisfacción en un primer momento de evaluación presentaban una mayor probabilidad de desertar de la acción voluntaria en un segundo momento de evaluación. Estos autores proponen como explicación que los sujetos altamente satisfechos desde el inicio alcanzaban rápidamente los objetivos personales que los guiaban a involucrarse dentro del voluntariado, mientras que posiblemente los sujetos que reportaban estar poco satisfechos permanecían debido a que consideraban que aún había trabajo que hacer dentro de la organización, ya que no veían cumplidos sus objetivos personales (Wilson y Musick, 1999).

Siguiendo este planteamiento, es probable que aquellos voluntarios venezolanos que manifiestan estar insatisfechos, pero permanecen por largos períodos involucrados en el servicio voluntario, persistan en estas actividades buscando cumplir objetivos personales que aún no ven satisfechos.

Al igual que lo encontrado en la presente investigación, Wilson y Musick (1999) reportan que la mayoría de los participantes de su

estudio se encontraban satisfechos con el trabajo que realizaban, pero esta sensación de altos niveles de satisfacción y disfrute por la labor no se relacionaba con su permanencia como voluntarios activos.

Ante este resultado de que los voluntarios que duran más manifiestan mayor insatisfacción, se considera relevante la proposición de Wilson y Musick (1999) de que la satisfacción con el trabajo voluntario no opera de la misma manera como lo hace la satisfacción con un trabajo regular, en el sentido de que en un trabajo convencional la satisfacción con las labores debe estar presente para sostener el compromiso a permanecer en una institución, mientras que dentro del esquema del voluntariado la falta de satisfacción personal puede ser considerada, incluso, parte de la contribución que se realiza, ya que la estructura del voluntariado percibe sus labores como tareas que nunca debe acabar, por lo que encontrarse insatisfecho con lo que se ha realizado puede producir más bien determinación a continuar en el servicio.

Otro hallazgo relevante evidenciado en la presente investigación es la relación encontrada entre el tipo de voluntariado y la duración en el servicio voluntario. De acuerdo con lo propuesto, se encontraron diferencias en la permanencia en actividades de voluntariado dependiendo del tipo de actividad que realizaran los participantes de este estudio; concretamente, los universitarios que se dedican a trabajos de riesgo presentan significativamente un mayor tiempo de permanencia que aquellos voluntarios dedicados a labores socioasistenciales. Estas evidencias señalan diferencias con respecto al comportamiento de la variable duración según el tipo de

voluntariado que realizan los sujetos, de forma que, tal cómo proponen Dávila de León y Chacón (2004), los voluntarios como grupo total no tienden a comportarse de la misma manera, y se hace necesaria la construcción de modelos diferenciales para los voluntarios que colaboran haciendo distintos trabajos, considerando para ello variables organizacionales, personales y situacionales.

Tomando en cuenta lo anterior, una posible explicación al hecho de que los voluntarios de riesgo permanezcan activos por mayor tiempo que los socioasistenciales en actividades de voluntariado, puede residir en la influencia de variables organizacionales como la estructura de la organización de voluntariado. Los grupos de voluntariados de riesgo, como bomberos y grupos de rescate, contemplan una estructura jerárquica donde la constancia y la disciplina resultan indispensables para cumplir adecuadamente con las labores propias de la organización, y donde el acatamiento de las normativas conlleva el establecimiento de un mayor compromiso y, a su vez, un mayor nivel de reconocimiento por parte de compañeros y superiores, en términos de cuán eficientes pueden ser al manejar las situaciones de riesgo que se pueden presentar. Por el contrario, el incumplimiento de los horarios y entrenamientos generan amonestaciones para los participantes, independientemente del carácter voluntario de estas actividades.

En ese sentido, la teoría de Identidad de Rol propuesta por Grube y Pilliavin (1996; cp. Penner y Finkelstein, 1998) sugeriría que los individuos involucrados con determinada institución, como las organizaciones de voluntariado de riesgo, han mantenido desde el principio vínculos con una organización altamente estructurada, lo

cual facilitaría, en primer término, un incremento en la incidencia en el trabajo voluntario, y en segundo término, propiciaría con mayor facilidad la incorporación de un rol de voluntario de riesgo que mantiene al participante unido a la organización y su intención de permanecer comprometido a largo plazo.

En cambio, las actividades sociasistenciales presentan una estructura distinta, donde el funcionamiento plantea una mayor variedad actividades, retos y exigencias a sus participantes, que pueden ser distintos según el tipo de asistencia específica que estos brindan, por lo tanto demandan grados variables de constancia, presencia y responsabilidad a los voluntarios, así que es probable que el compromiso establecido con la organización se establezca de modo distinto y tal vez más flexible.

Otro resultado relevante respecto al tipo de voluntariado es su vinculación con el factor motivacional de Mejora de Carrera con Interés Social. Se evidenció que los voluntarios que realizan trabajos de riesgo, expresan con mayor frecuencia motivos que los movilizan a involucrarse como voluntarios para mejorar su carrera profesional, ayudar a otros menos afortunados o buscar espacios para conocer personas, mientras que los participantes socioasistenciales reportaban estos motivos con menor frecuencia. Estos hallazgos resultan consistentes con lo propuesto por Omoto y Snyder (1995), y posteriormente retomado por Clary et. al (1998), según los cuales la acción voluntaria de distintas personas pudiera ser similar en cuanto a acción con respecto al hecho de brindar una ayuda a otros, pero el sentido otorgado por cada individuo resulta de la expresión de

distintas funciones psicológicas que estarían siendo teóricamente satisfechas por involucrarse en este tipo de actividades.

Al analizar estos resultados según el planteamiento de Omoto y Snyder (1995), se propone que los voluntarios involucrados con actividades de riesgo se aproximarían a este tipo de tareas porque a través de ellas logran satisfacer funciones psicológicas referidas a la expresión de valores relacionados con la preocupación altruista y humanitaria, adquirir nuevas experiencias de aprendizaje, ejercitar conocimientos, destrezas, mejorar el currículum profesional o establecer nuevos vínculos sociales, que resultan relevantes para ellos, a diferencia de los voluntarios socioasistenciales, que experimentan menor nivel de motivación por estos motivos al escoger actividades como las que realizan.

Estos hallazgos son llamativos ya que en otras investigaciones se ha reportado que las personas involucradas en voluntariados socioasistenciales se encuentran mayormente orientadas a obtener experiencias de aprendizaje y a ejercitar sus conocimientos y habilidades en una situación real (Gidron, 1978), mientras que en esta investigación los participantes en actividades socioasistenciales presentan en menor medida esos motivos.

No obstante esta evidencia es contrapuesta, los datos apoyan la relación que en términos generales se propuso, debido a que señala diferencias en las motivaciones de los individuos según el tipo de voluntariado en el que decidan participar.

Posteriormente, se destaca que el tipo de voluntariado no presentó una influencia significativa sobre el factor motivacional de mejora de autoestima con protección del yo, es decir, los voluntarios con estas motivaciones se aproximan a distintos tipos de actividades, socioasistenciales o de riesgo, ya que parecen satisfacer las funciones psicológicas de encontrar en otros la posibilidad de sentirse importantes, menos solos, y huir de los problemas personales temporalmente, independientemente de si las labores que realicen contienen elementos de riesgo, o implican trabajos de tipo asistencial.

Asimismo, se evidenció que este factor motivacional de Mejora de Autoestima con Protección del yo presenta una relación significativa con la satisfacción en el trabajo voluntario, donde los voluntarios que necesitan sentirse menos solos, más importantes o huir de sus problemas, y por ello se encuentran altamente motivados a participar en el voluntariado, manifiestan estar insatisfechos con las labores que realizan. Esto sugiere que los voluntarios con estas necesidades parecieran no encontrar la satisfacción de esta función psicológica en el voluntariado. Tal resultado requiere algunas consideraciones tentativas.

Es posible que este factor motivacional identifique a personas que poseen requerimientos interpersonales importantes, traducidos en la necesidad de propiciar y mantener vínculos estrechos que los liberen de la soledad. Así mismo, se trataría de individuos que procuran fortalecer la valoración de sí mismos a través de los lazos externos y de los logros en la labor voluntaria. Cabe destacar que, estas necesidades, cuando poseen un rol central en la personalidad, suelen revestir una cualidad demandante, difícil de cubrir en

términos generales (Blatt, 1998). Quizás los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio delinearon un grupo de personas con estas motivaciones principales, que tienden a colocar una expectativa exagerada en el trabajo voluntario, como una vía para obtener la satisfacción de sus requerimientos; con ello, inadvertidamente, crean las condiciones para la insatisfacción que fue evidenciada en los resultados.

Adicionalmente, es relevante destacar que el voluntariado suele ser un espacio donde se brinda ayuda a otros que se encuentran, en principio, más necesitados que la persona que ofrece la colaboración. Debido a ello, la relación que se establece no es naturalmente bi-direccional, por lo que aquel participante que espere recibir en retribución tanto o más de lo que él aporte con su ayuda, probablemente no considere satisfechas sus funciones psicológicas en actividades como el voluntariado.

Adicional a lo anterior, los resultados también señalan que las distintas motivaciones que presentan los universitarios de la muestra estudiada no parecen influir determinantemente en su permanencia como voluntarios activos dentro de las organizaciones. Esto no resulta consistente con lo encontrado en estudios como el de Clary et. al (1998), quienes plantearon la importancia de las motivaciones como variables que explican la intención de los participantes de continuar en servicio de manera voluntaria.

Cabe destacar, con respecto a lo anterior, que en su estudio Clary et. al (1998) realizaron un análisis previo para indagar acerca de los motivos que resultaban relevantes en muestras de voluntarios

que realizaban distintas actividades, con el objetivo de vislumbrar las funciones que los mantenían involucrados con las labores voluntarias; sobre la base de estos resultados, construyeron el Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI) que utilizaron para su investigación posterior. En el presente estudio se utilizó el inventario VFI, sin realizar el proceso llevado a cabo por Clary et. al, ya que se pretendía verificar si los voluntarios de la zona metropolitana de Caracas se aproximaban a las organizaciones de voluntariado por los mismos motivos encontrados por Clary et. al (1998); además es de resaltar que el instrumento había arrojado resultados similares en voluntarios españoles que conformaban la muestra del estudio de Dávila y Chacón (2006), tanto en los motivos encontrados, como en la relación de los mismos con la duración en el voluntariado.

En contraste, los hallazgos evidencian que los motivos que resultan salientes para esta muestra de voluntarios se organizan de modo diferente, ya que la escala aplicada en el contexto de esta investigación arrojó dos motivaciones principales, a saber, Mejora de Carrera con Interés Social y Mejora de Autoestima con Protección del Yo, que constituyen una agrupación distinta de los seis motivos planteados por los autores del instrumento original (Clary et. al, 1998). De hecho, estos autores propusieron una organización de motivos unitarios, estables y que no se superponían unos a otros; en cambio, en la presente investigación se obtuvieron dos factores que constituyen la unión y superposición de varios motivos en conjunto.

Sin embargo, la teoría funcional propuesta por Omoto y Snyder (1995) y retomada por Clary et. al (1998) permite explicar los resultados anteriores de la siguiente manera: por una parte, la teoría

propone que pueden existir nuevas organizaciones de los motivos en función de las formas específicas de voluntariado que los individuos practiquen, como en el estudio de Omoto y Snyder (1995) los cuales estudiaron a voluntarios involucrados con pacientes VIH positivos, quienes reportaban motivos particulares relacionados directamente con el tipo de actividad y población con la que trabajaban; por lo tanto se presume que respecto a las motivaciones puede haber variaciones significativas en la forma como las funciones psicológicas son manifestadas, dependiendo de la actividad específica realizada en el voluntariado. Clary et. al (1998) plantea que esto es esperado debido a que la perspectiva funcional considera que la motivación contempla la búsqueda de fines y metas que resultan relevantes para los individuos, y que estos fines y metas van a variar según las actividades específicas.

Por tanto, dada la complejidad del constructo motivación, los motivos que se relacionan con la duración de universitarios en el voluntariado en el contexto de organizaciones adscritas a universidades de la zona metropolitana de Caracas pueden, y de hecho parecen ser, distintos a los que guían a voluntarios de otros contextos, y además se encuentran relacionados con las actividades que practican los voluntarios de la muestra estudiada.

Así, se considera que si bien no se confirmó la influencia directa de la motivación hacia el voluntariado sobre la duración en el servicio, los hallazgos respecto a formas de agrupación de motivos que caracterizan a voluntarios venezolanos del contexto de esta investigación resultan significativos para el conocimiento de esta población. Además, la importancia de la motivación en este caso se

encuentra también en la relación que mantiene con el tipo de voluntariado, ya que los factores motivacionales que impulsan a los participantes a escoger distintos tipos de actividades parecen relacionarse directamente con la permanencia en el voluntariado.

En otro orden de ideas, el diagrama de ruta propuesto inicialmente contemplaba la influencia de la motivación al voluntariado y del apoyo social general sobre la satisfacción con el trabajo, bajo la premisa de que altos niveles de motivación y apoyo social influían directamente en la satisfacción con el trabajo y se relacionaban con altos niveles de la misma. Los resultados obtenidos señalan que los voluntarios que se encuentran más motivados a satisfacer necesidades relacionadas con sentirse importantes, menos solos o escapar de los problemas personales, experimentan menores niveles de satisfacción con las actividades que realizan. Estos resultados no son consistentes con lo encontrado en la investigación de Clary et. al (1998), que reportan que en la medida en que los voluntarios satisfacían la función psicológica que les llevaba a aproximarse a las instituciones de voluntariado, experimentaban mayor satisfacción al realizar estas labores. En ese sentido, cabe destacar que Clary et. al (1998) proponen una relación lineal entre la satisfacción de la función psicológica que guía la motivación y la satisfacción experimentada con el trabajo realizado.

Sin embargo, siguiendo el planteamiento de Penner y Finkelstein (1998) de que la satisfacción con el trabajo no se comporta de la misma manera en distintos momentos de la permanencia de los sujetos en las organizaciones, se puede plantear que tal vez la relación entre la motivación y la satisfacción no es

lineal en todos los momentos, y que por tanto, a pesar de que un individuo satisfaga una función psicológica relevante para sí al involucrarse en el voluntariado, esto puede no redundar en altos niveles de satisfacción general con sus labores.

En cuanto a la relación del apoyo social y la duración en el trabajo voluntario, se encontró que los voluntarios de la muestra perciben altos niveles de apoyo de sus amigos, familiares y general, pero esto no influye en su permanencia en las organizaciones voluntarias. Los resultados con respecto al apoyo de familiares pueden ser consistentes con lo encontrado por Barrón, Dávila, Vecina y Arias (2003), quienes al analizar la relación entre apoyo social e intención de continuar en el servicio voluntario obtuvieron que el apoyo familiar solo resulta significativo para explicar la intención de continuar a corto plazo (seis meses). Dado que los voluntarios de la presente investigación presentan en promedio una duración de dos años y ochos meses, que se considera largo plazo según el criterio de estos autores, resulta esperado que el apoyo de familiares no ejerza un efecto significativo sobre la duración de los voluntarios en el servicio.

Ahora bien, resultan llamativos los hallazgos respecto al apoyo de amigos y apoyo social general, ya que en investigaciones anteriores se ha encontrado que resultan variables significativas para explicar la duración de los participantes en el servicio voluntario (Omoto y Snyder, 1995; Barrón, Dávila, Vecina y Arias, 2003; Dávila de León y Chacón, 2004). Puede hipotetizarse al respecto que estos universitarios obtienen apoyo de las redes sociales a las que pertenecen independientemente de su participación en el

voluntariado, por lo que esto no marca una diferencia en la toma de decisiones de continuar involucrado en actividades como estas. Sin embargo, se hace necesaria una investigación que contemple específicamente el papel del apoyo proporcionado por otros voluntarios de la organización a la que pertenecen los participantes, debido a que esta variable, junto con el apoyo de amigos, ha resultado relevante en estudios como el de Barrón, Dávila, Vecina y Arias (2003) parar predecir la permanencia de los voluntarios en el servicio.

Por otra parte, el diagrama de ruta también planteaba una relación entre la variable sexo y el apoyo social de amigos, familiares y general, que resultó significativa tal como se planteó inicialmente. Los resultados evidenciaron que, en general, las mujeres voluntarias perciben significativamente mayor nivel de apoyo social de amigos, familiares y apoyo general que los voluntarios hombres, datos que resultan consistentes con lo obtenido por Taylor (1990) y Turner y Marino (1994), con respecto al comportamiento diferencial del apoyo social según el sexo de los individuos, donde las mujeres tienden a percibir mayores niveles de apoyo que los hombres en general. Los resultados también resultan consistentes con los hallados por Wohlgemuth y Betz (1991) en un contexto universitario similar al examinado en la presente investigación, donde también se evidenció una mayor recepción e influencia del apoyo social en las mujeres que en los hombres.

Hasta el momento se han discutido los resultados obtenidos mediante el análisis de ruta, con el fin de dar respuesta a las hipótesis de investigación planteadas al inicio de este estudio. Ahora bien, se encontraron evidencias fuera de lo planteado en el análisis

de ruta, que resulta relevante comentar debido al valor heurístico que pueden aportar a la investigación.

Una revisión de las correlaciones simples entre las variables incluidas en el estudio muestra, en primer lugar, una relación entre el apoyo social y el tipo de voluntariado, que indican que los voluntarios socioasistenciales tienden a percibir un mayor apoyo de sus amigos y de sus familiares que los voluntarios involucrados en actividades de riesgo. Esta es una relación novedosa que debe ser tomada en cuenta en investigaciones posteriores

También se evidenció una relación significativa entre el apoyo de amigos y el factor motivacional de mejora de autoestima con protección del yo, donde a medida que aumenta el apoyo percibido por parte de los amigos, tiende a disminuir el nivel de motivación de los universitarios que hace referencia al sentirse menos solos, más importantes, y el hecho de olvidar sus propios problemas. Esta relación pudiera sugerir que el reporte de los motivos alusivos a la soledad o a la necesidad de escapar de los problemas disminuye en la medida en que los participantes perciban mayor apoyo social por parte del círculo cercano de amigos, de forma tal que no requieren que el voluntariado cumpla dicha función.

De igual forma, se encontró una relación entre el apoyo social y el factor motivacional mejora de carrera con interés social, la cual señala que un mayor apoyo de amigos, familiares y general percibido por los voluntarios se relaciona con un menor reporte de motivos su motivación por participar en actividades de manera voluntaria con el objetivo de adquirir destrezas o relacionarse con otros en el contexto

del voluntariado. Siguiendo lo propuesto por Cutrona (1986) y Barrera (1986), este resultado puede deberse a que los voluntarios que pertenecen a una red social estructurada externa a la organización del voluntariado, a la que se encuentran socialmente integrados, y que está cumpliendo adecuadamente la función de trasmitir apoyo, pueden sentirse satisfechos y no tienen la necesidad de generar nuevos espacios de vinculación social.

Respecto a la satisfacción con el trabajo voluntario, los análisis adicionales evidenciaron una relación entre el nivel de satisfacción con el trabajo voluntario y las siguientes variables, tipo de voluntariado, el sexo y la edad, con lo cual se sugiere, en primer lugar, que los voluntarios que realizan actividades socioasistenciales se encuentran más satisfechos con sus trabajos que aquellos que realizan actividades riesgo; en segundo lugar, que las mujeres universitarias experimentan una mayor nivel de satisfacción que los universitarios hombres; y en tercer lugar, que los voluntarios más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral que aquellos universitarios de mayor edad.

En resumen, se considera que el modelo propuesto se aplica parcialmente a la muestra de voluntarios estudiada; se hallaron relaciones significativas que permiten explicar la duración a través de su relación con la satisfacción en el trabajo voluntario y el tipo de voluntariado que realizan los participantes, así como la importancia de los factores motivacionales y el apoyo social en relación con las demás variables implicadas en el estudio.

Además, se considera que, desde la perspectiva adoptada por esta investigación el estudio de la ayuda no espontánea se puede contemplar desde una mirada más amplia, considerando las motivaciones, las redes sociales, los niveles de satisfacción y las actividades específicas realizadas por los voluntarios, lo cual permite añadir influencias a una percepción tradicional en la cual se contempla el voluntariado como producto único del altruismo; de esta manera, el fenómeno se complejiza y se da apertura al despliegue de los matices que lo componen.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se verificó de manera parcial el modelo planteado para estudiar como se relaciona la duración en el trabajo voluntario con variables como la motivación hacia el voluntariado, el apoyo social percibido, la satisfacción con el trabajo, el tipo de voluntariado y el sexo, así como la relación existente entre estas variables.

En primer lugar, se evidenció que los universitarios experimentan satisfacción con las labores que realizan, y que la satisfacción con el trabajo es una de las variables que explica la permanencia de los participantes en el voluntariado, indicando que aquellos individuos que han permanecido por más tiempo activos en el voluntariado experimentan menores niveles de satisfacción que aquellos voluntarios cuya duración en el servicio es menor, por lo que la satisfacción parece no operar de la misma forma en todos los momentos de la permanencia en el voluntariado. Así mismo el tipo de voluntariado es otra variable que influye sobre la permanencia de los participantes en el voluntario, de forma tal que resultan ser los voluntarios de riesgo los que permanecen por mayor tiempo en estas actividades que los voluntarios socioasistenciales.

Los voluntarios de la muestra se hallan motivados a realizar actividades de voluntariado y perciben altos niveles de apoyo de amigos, familiares y general, pero estas variables no parecen ejercer una influencia determinante sobre la permanencia de los voluntarios en la organización. Los resultados evidencian que la duración en el servicio voluntarios parece no depender de cuán apoyados o

motivados se sientan, a diferencia de lo encontrado por investigaciones realizadas en contextos distintos al venezolano.

Con respecto a la motivación hacia el voluntariado, los resultados arrojan que los motivos relacionados con la mejora profesional, ayudar a otros menos afortunados o establecer vínculos sociales dirigen a los universitarios a realizar predominantemente labores voluntarias de riesgo, ya que pareciera que a través de la realización de dichas labores éstos satisfacen la función psicológica mencionada anteriormente. Sin embargo, esto no fue evidenciado para el grupo de voluntarios socioasistenciales, encontrándose que en este grupo se reportan tanto motivos alusivos a la mejora de carrera como los relacionados con mejora de autoestima. Con relación a este último motivo, se encontró que la necesidad de sentirse menos solo, huir de los problemas y sentirse más importante era manifestaba, por los participantes con independencia del tipo actividad que efectuaran los voluntarios.

Por último se encontraron diferencias en relación al sexo, en cuanto al nivel de apoyo social percibido, en el sentido de que las mujeres tienden a reportar mayor apoyo social que los hombres de la muestra.

Estos resultados presentan a la duración en el voluntariado como un fenómeno complejo, que se ve afectado por variables psicológicas como las estudiadas en la presente investigación. Se espera que el presente estudio se constituya en punto de partida para la comprensión, desde el contexto venezolano, del por qué un

individuo se compromete a brindar ayuda a otros sin que esto redunde en beneficios tangibles.

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación se realizó sobre la base de los datos recolectados en una muestra reducida, lo que dificulta la extrapolación de los resultados a la población de voluntarios venezolanos en general, por lo que se recomienda realizar un estudio posterior que contemple las variables significativas incluidas en este estudio, en una muestra conformada por un mayor número de sujetos. Dadas las dificultades de hacerlo solamente en el área Capital, ello requeriría contemplar otras zonas del país.

Con respecto a la motivación al voluntariado, una limitación consistió en la imposibilidad de realizar un estudio piloto que permitiera evaluar de modo más eficiente la adaptabilidad del Inventario de Funciones del Voluntariado. Dado que el instrumento se comportó en forma diferente a lo reportado por los autores del instrumento original y de la adaptación al español, se recomienda llevar a cabo un proceso investigativo similar al realizado por Clary et. al (1998), cuya primera fase implique un análisis exploratorio, acerca de los motivos que resultan salientes para los voluntarios de la zona metropolitana de Caracas.

Asimismo, el cuestionario para medir satisfacción con el trabajo voluntario utilizado en la presente investigación mide algunos elementos ajenos al funcionamiento de las organizaciones de voluntariado como el pago, promoción, margen de beneficios, que parecieran no estar presentes en las organizaciones investigadas, por lo que se recomienda revisar a profundidad el comportamiento de este instrumento en el ámbito del voluntariado y, de ser necesario,

realizar adaptaciones que ajusten su contenido de forma que constituya una medida más precisa de la satisfacción tal como la experimentan los individuos que realizan labores voluntarias.

Dado que el diagrama de ruta propuesto no se aplicó en su totalidad en la muestra de voluntarios estudiada, se recomienda explorar la importancia de los factores de personalidad relacionados con la ayuda y el compromiso organizacional, que fueron incluidas por Omoto y Snyder (1995) en su modelo explicativo de la duración, con el fin de complementar los resultados obtenidos por la presente investigación, y determinar si estas variables poseen una relación significativa con la permanencia de voluntarios venezolanos en las actividades que realizan de manera voluntaria.

Otra limitación reside en que el voluntariado como ámbito de estudio continúa siendo muy poco explorado. Existen aún muchos vacíos de conocimiento respecto a la caracterización de los voluntarios como grupo diferenciado, los mecanismos que sustentan la duración en el voluntariado, las diferencias respecto a las actividades específicas realizadas y las variables que resultan significativas en la dinámica del voluntariado como institución, por lo que futuros estudios deben orientarse a una mejor comprensión de estos aspectos, ya que incluso, la información obtenida de estos estudios puede ser de capital importancia para las organizaciones de voluntariado e influir para hacer más eficientes sus modos de reclutamiento.

Asimismo, se recomienda continuar estudiando a los voluntarios que realizan actividades en organizaciones adscritas a las

universidades, ya que constituyen poblaciones cautivas que permiten la realización de estudios longitudinales que resultan de vital importancia para agregar información a lo que ya se conoce acerca del funcionamiento del voluntariado en el contexto venezolano.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aravena, M. (2004) *Significados de la experiencia de voluntariado para las y los voluntarios de Fundación Gesta.* Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Barrón, A., Dávila, M.C, Vecina, M.L y Árias, A. (2003). Apoyo Social En Voluntarios Asistenciales y Ambientales. *IberPsicología.*

Barrera, M. (1986) Distinctions Between Social Support: Concepts, Measures, and Models. *Amercian Journal of Community Psychology.* 14,117-28

Benson, P., Dehority, J., Garman, L., Hanson, E., Hochschwender, M., Lebold, C., Rohr, R., Sullivan, J. (1980) Intrapersonal Correlates of Nonspontaneous Helping Behavior. *The Journal of Social Psychology.* 110 87-95.

Biaggini, M.y Mendoza, A. (2005). Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, satisfacción laboral, sexo y nivel del cargo sobre la ciudadanía organizacional. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Blatt, S. (1998). Contributions of psychoanalisis to the understanding and treatment of depression. Journal of American Psychoanalitic Association. 46 (3), 722-752.

Castro, R., Campero, L., y Hernández, B. (1997) La Investigación sobre Apoyo Social en Salud: Situación Actual y Nuevos Desafíos. *Revista Saúde Pública.* São Paulo. 31 *(4)*.

Carlo, G., Eisenberg, N., Troyer, D., Switzer, G. y Speer, A (2002). Prosocial Development in Early Adulthood: A Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social P sychology.* 82 *(6)* 450-458.

Chacón, F y Vecina, M. (1999) Motivaciones del Voluntariado que Trabaja con Enfermos de SIDA o Cáncer. *Psykhe, 8 (1).* 125-131.

Clary, E., Ridge, R., Stukas, A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., y Miene, P (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 1516-1530.

Cohen, S. y Wills, T. A. (1985) Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin.* 98, 310-57.

Cutrona, C. (1986) Behavioral Manifestations of Social Support: A Microanalytic Investigation. *Journal of Personality and Social Psychology.* 51 *(1).*

Dávila de León M. (2002) *La Incidencia Diferencial de Factores Psicosociales en distintos tipos de Voluntariados.* Trabajo de Grado de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Dávila de León, M. y Chacón, F. (2004). Factores Psicosociales y Tipo de Voluntariado. *Psycotema. 16* (4) 639-645.

Dávila de León, M., y Chacón, F. (2005) Adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado al Voluntariado Español. *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología. 10* (1).

Etzion, D. (1984) Moderating Effect of Social Support on the Stress Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology.* 69, 4, 615-622.

Frisch, M y Gerard, M. (1981). Natural Helping Systems: A Survey of Red Cross Volunteers. *American Journal of Community Psychology.* 9, 567-579.

Gallagher, R. (1994) Doing their share: comparing help given by older and younger adults. *Journal of Marriage and the Family.* 56, 567-578.

Gidrón, B. (1978) Volunteer work and it's rewards. *Volunteer Adminitration.* 11, 18-32.

Grim, L. y Yarnold, P. (2001) Reading and Undestanding Multivariate Statistics. Washington, DC. Published by APA.

House, J. S., Umberson, D., Landis, K. R. (1988) Structures and Processes of Social Support. *Annual Review of Sociology.* 14.

Katz, A.H (1960) The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly.* 24, 163-204.

Kaufman, R., Mirsky J. y Avgar, A. (2003) A Brigade Model of the Managment of Service Volunteer: Lessons from the Soviet Union. *The International Journal of Nonprofit and Volunteer Sector Market* 9 *(1).*

Kerlinger, F. y Lee, B. (2001). Investigación del Comportamiento Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México: Mc Graw Hill.

Lezaeta, C. y Herrera, M. (2003). Percepción de Apoyo Social y su Relacion con el Bienestar Psicosocial de los adultos mayores en el Gran Santiago. Artículo presentado en el IV Congreso Latinoamericano de Geriatria y Gerontologia, Santiago de Chile, Chile. Recuperado en Diciembre 2006 de http://www.uc.cl/sociologia/pdf/ponencia.pdf.

Marta, E., Guglielmetti, C., Pozzi, M. (2006) Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivation Pattern. *Voluntas.* 17 (221-232)

Minardi, C y Paoli, M. (2002). Influencia del Sexo, Edad, Nivel Socioeconómico y Apoyo Social sobre los niveles de Estrés Post Traumáticos en personas afectadas por las inundaciones del Estado Vargas en Diciembre 1999. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Morales, J., Huici, C., Moya, M., Gaviria, E., López-Sáez, M. (1999) Psicología Social. McGraw Hill. España.

Muchinsky, P. (2002) Psicología Aplicada al Trabajo. 6 Edición. Editorial: Tompson Editores. Mexico.

Nassar-McMillan, S. y Lambert, R. (2003) The Relationship between volunteers work behavior and Background Preparation Variables. *Journal of Adult Development.* 10 *(2).*

Omoto, A., y Snyder, M. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 671-686.

Penner, L., y Finkelstein, M. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology. 74* (2), 525-537.

Reeve, J. (1994) Motivación y Emoción. McGraw-Hill. España.

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones; Mexico Prentice-Hall Hispanoamericano.

Sherer, M (2004). National Service in Israel: Motivations, Volunteer characteristics, and levels of content. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 33 *(1)*.

Smith, T. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 23, 243- 263.

Snyder, M., Omoto, A. y Crain. A. (1999). Punished for Their Good Deeds. *The American Behaviour Scientist*. 42 (7).

Sundeen, R. (1990) "Family life course status and volunteer behavior." *Sociological Perspectivas*. 33, 483-500.

Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer: Gender differences and

comparisons to other volunteers. *Journal of Prevention and Intervention in the Community 18,* 53–64.

Tardy, H (1985) Social Support Measurement. *American Journal of Community Psychology.* 13, 27-36.

Taylor, S. (1990) Health Psychology. The Science and the Field. *American Psychologist.* 45 (1), 40-50.

Tidwell, M. (2005) A Social Identity Model of Prosocial Behaviors within Nonprofit Organization. *Nonprofit Management & Leadership.* 15 (4).

Turner, R.J. (1981) Social Support as a Contingency in Psychological Well-Being. *Journal of Health Social Behavior.* 22, 357-67

Turner, R. y Marino, F. (1994) Social Support and Social Structure: a Descriptive Epidemiology. *Journal of Health and Social Behavior.* 35, 193-212.

United Nations Programs (2001). Volunteerism is a tradition. *UN Chronicle* 38, (1) 64.

Vaux, A. (1985) Variations in Social Support Associated with Gender, Etnicity and Age. *Journal of Sociological Issues.* 41: 89-110

Wheaton, B. (1985) Models for the Stress-Buffering Functions of Coping Resources. *Journal of Health and Social Behaviour.* 26, 352-64.

Wilson, J. y Musick, M. (1999) Attachment to Volunteering. *Sociological Forum.* 14 *(2).*

Winniford, J., Carpenter, D., y Grider, C. (1997). Motivation of college Student Volunteers: A review. *Naspa Journal.* MI 34. (2).

Wohlgemuth, T. y Betz, K. (1991) Gender as Moderator of the Relationships of Stress and Social Support to Physical Health in College Students. *Journal of Counselling Psychology.* 38 (3) 367-374.

ANEXO A

VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY VFI

(Clary et. al, 1998)

VOLUNTEERISM QUESTIONNAIRE

Reasons for Volunteering

Using the 7-point scale below, please indicate how important or accurate each of the following possible reasons for volunteering is for you in doing volunteer work at this organization. Record your answer in the space next to each item.

not at all important/ accurate for you	1	2	3	4	5	6	7	extremely important/ accurate for you

Rating

__ 1. Volunteering can help me get my foot in the door at a place where I'd like to work

__ 2. My friends volunteer.

__ 3. I am concerned about those less fortunate than myself.

__ 4. People I'm close to want me to volunteer.

__ 5. Volunteering makes me feel important

__ 6. People I know share an interest in community service.

__ 7. No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.

__ 8. I am genuinely concerned about the particular group I am serving.

__ 9. By volunteering, I feel less lonely.

__ 10. I can make new contacts that might help my business career.

__ 11. Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.

__ 12. I can learn more about the cause for which I am working.

__ 13. Volunteering increases my self-esteem.

__ 14. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.

__ 15. Volunteering allows me to explore different career options.

__ 16. I feel compassion toward people in need.

__ 17. Others with whom I am close place a high value on community service.

__ 18. Volunteering lets me learn through direct "hands on" experience.

__ 19. I feel it is important to help others.

__ 20. Volunteering helps me work through my own personal problems.

__ 21. Volunteering will help me succeed in my chosen profession.

__ 22. I can do something for a cause that is important to me.

__ 23. Volunteering is an important activity to the people I know best.

__ 24. Volunteering is a good escape from my own troubles.

__ 25. I can learn how to deal with a variety of people.

__ 26. Volunteering makes me feel needed.

__ 27. Volunteering makes me feel better about myself.

__ 28. Volunteering experience will look good on my resume.

__ 29. Volunteering is a way to make new friends.

__ 30. I can explore my own strengths.

ANEXO B

ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO

(Dávila de León y Chacón, 2005)

Inventario de Funciones del Voluntariado

Adaptación al español por Mª Celeste Dávila de León y Fernando Chacón Fuertes

Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid

DEFENSA DEL YO

7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales
24. El voluntariado es una forma de huir de mis propios problemas

VALORES

3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.
16. Siento compasión por la gente que está necesitada.
19. Siento que es importante ayudar a otros
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.

MEJORA DEL CURRÍCULO

1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum.

RELACIONES SOCIALES

2. Tengo amigos que son voluntarios.
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.
17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad.
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente más cercana a mí.

CONOCIMIENTO

12. Puedo aprender más sobre la causa para la que estoy trabajando.
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.
25. En el voluntariado aprendo a tratar a diversos tipos de personas.
30. El voluntariado puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.

MEJORA DEL AUTOESTIMA

5. El voluntariado me hace sentir importante.
13. El voluntariado incrementa mi autoestima.
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.
27. El voluntariado me hace sentir mejor conmigo mismo/a.
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.

ANEXO C

INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO

(VERSIÓN DEFINITIVA)

CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO
VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI) DE CLARY et al. (1998).
Adaptado al español por Dávila y Chacón (2005)

1. A continuación encontrarás una serie de frases que hacen referencia a tu situación como voluntario/a. Evalúa tu grado de acuerdo/desacuerdo con cada una de estas frases y marca una equis (X) la opción que mejor se ajusta a tu situación. Ten en cuenta que:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente De Acuerdo						Totalmente en Desacuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.							
2. Tengo amigos que son voluntarios.							
3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.							
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.							
5. El voluntariado me hace sentir importante.							
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.							
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo.							
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo particular al que estoy ayudando.							
9. Con el voluntariado me siento menos solo/a.							
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios.							
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros.							
12. Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando.							
13. El voluntariado incrementa mi autoestima.							
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.							
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales.							
16. Siento compasión de la gente que está necesitada.							
17. Otras personas a las que estoy próxima dan un alto valor al servicio a la comunidad.							
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa.							
19. Siento que es importante ayudar a otros.							
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales.							
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión.							
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.							
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor.							
24. El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas.							
25. Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas.							
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a.							
27. El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo/a.							
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum.							
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.							
30. Puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas.							

ANEXO D

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

(Spector, 1997)

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
(Spector, 1997)

A continuación encontrarás una serie de frases que hacen referencia a tu situación como voluntario/a. Evalúa tu grado de acuerdo con cada una de estas frases, colocando una equis (X) en la opción que consideres más aplicable a tu situación.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago	1	2	3	4	5	6	7
2	Realmente hay poca oportunidad de promoción en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
3	Mi supervisor es bastante competente haciendo su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	No estoy satisfecho con los beneficios que recibo	1	2	3	4	5	6	7
5	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento que debería recibir	1	2	3	4	5	6	7
6	Muchas de nuestras reglas y procedimientos hacen difícil hacer un buen trabajo	1	2	3	4	5	6	7
7	Me gusta la gente con la que trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8	Algunas veces siento que mi trabajo no tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
9	Las comunicaciones parecen buenas dentro de esta organización	1	2	3	4	5	6	7
10	Los aumentos de salario son demasiado bajos y muy espaciados entre si	1	2	3	4	5	6	7
11	Aquellos que hacen bien su trabajo tienen una oportunidad justa de ser promovidos	1	2	3	4	5	6	7
12	Mi supervisor es injusto conmigo	1	2	3	4	5	6	7
13	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen otras organizaciones	1	2	3	4	5	6	7
14	Siento que el trabajo que hago no es apreciado	1	2	3	4	5	6	7
15	Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo son rara vez bloqueados por las normas y procedimientos oficiales de la empresa	1	2	3	4	5	6	7
16	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mis tareas debido a la incompetencia de la gente con que trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	Las metas de esta organización no están claras para mi	1	2	3	4	5	6	7
19	No me siento apreciado por la organización	1	2	3	4	5	6	7
20	La gente progresa aquí tan rápido como lo hacen en otras empresas	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi supervisor muestra poco interés en los sentimientos de sus subordinados	1	2	3	4	5	6	7
22	El paquete de beneficios que tenemos es equitativo	1	2	3	4	5	6	7
23	Hay pocas recompensas para los que aquí trabajan	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo demasiado que hacer en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
25	Disfruto con mis compañeros	1	2	3	4	5	6	7
26	A menudo siento que no se qué está pasando con la organización	1	2	3	4	5	6	7
27	Siento orgullo de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
28	Me siento satisfecho con las oportunidades de incremento salarial	1	2	3	4	5	6	7
29	Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener	1	2	3	4	5	6	7
30	Me gusta mi supervisor	1	2	3	4	5	6	7
31	Tengo mucho trabajo administrativo	1	2	3	4	5	6	7
32	No siento que mis esfuerzos sean recompensados en la forma que deberían ser	1	2	3	4	5	6	7
33	Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7
34	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
35	Mi trabajo es agradable	1	2	3	4	5	6	7
36	Las asignaciones de trabajo no se explican completamente	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO E

CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

(Dunn, Putallaz, Sheppard y Lidstron, 1987; adaptada al español por Feldman y Vásquez, 1994)

ESCALA DE APOYO SOCIAL DUNN ET.AL (1987). ADAPTADA AL ESPAÑOL POR FELDMAN Y VASQUEZ (1994)

AÑO: _____ EDAD: _____ SEXO: _____ CARRERA: _____ EDO CIVIL:

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones acerca de tus relaciones con las personas que te rodean. En base a la siguiente escala indica qué grado estas afirmaciones corresponden o no a tu caso personal. No hay respuestas correctas o incorrectas. Contesta en relación a tu caso particular y **no como desearías que fueras. Por favor contesta toda la encuesta.**

0 = Nunca. 1 = Muy poco. 2 = Regular, Moderado. 3 = Mucho

	0	1	2	3
1. Tengo amigos que me apoyarán sin importar lo que esté haciendo o cómo me siento.				
2. Cuando no tengo el apoyo de mi familia me siento más preocupado por lo que estoy viviendo.				
3. Pienso que la gente no necesita a otros, y que uno puede solucionar las cosas por sí mismo.				
4. Puedo contar con los compañeros que viven cerca de mí para que me ayuden cuando me siento preocupado.				
5. Recibo apoyo por parte de mis padres.				
6. Soy miembro de un grupo social.				
7. Pido el apoyo de otros.				
8. Aunque me sienta muy mal mis amigos me hacen sentir alegre.				
9. Tengo en quién confiar.				
10. Mi familia me proporciona satisfacciones y un sentimiento de fortaleza.				
11. Las personas deberían poder contar con orientación religiosa para obtener apoyo.				
12. Creo en mí mismo y en mi habilidad para manejar situaciones nuevas in la ayuda de otros.				
13. Cuando me siento infeliz y bajo estrés hay gente a quien puedo recurrir para obtener ayuda.				
14. Mi relación con mis compañeros me hace sentir bien.				
15. Durante mi crecimiento siempre había gente a mí alrededor.				
16. Comparto actividades religiosas con mis compañeros.				
17. Para mi es importante contar con el apoyo de la comunidad religiosa a la cual pertenezco.				
18. Me siento bien cuando le pido apoyo a mi familia.				
19. Para mi es importante contar con el apoyo emocional de mis amigos.				
20. Siento que los que están cerca de mi me hacen sentir importante.				
21. Puedo recurrir a mis padres cuando tengo un problema.				
22. Me siento solo, como si no tuviera a nadie cerca.				
23. Los compañeros que están cerca de mi me hacen sentir que hay alguien que se preocupa				

por mi.				
24. Tengo amigos que me apoyarán no importa lo que haga.				
25. Mis hermanos y hermanas me brindan apoyo.				
26. Mis profesores me ayudan cuando lo necesito.				
27. Cuando tengo problemas me los guardo para mi mismo.				
28. En mi colegio preferí trabajar en equipo.				

ANEXO F

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO, CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL

F1. CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO (VFI)

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - (A L P H A)

N de casos = 161,0

Media de Item	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Max/Min
	3,0043	1,5776	5,4161	3,8385	3,4331

1,0876

Varianza Item	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Max/Min
	3,0489	1,7071	4,5477	2,8407	2,6641

,5484

Estadísticos item-Total

	Media de Escala si Item es borrado	Varianza Escala si Item es borrado	Correlación Item-Total Corregida	Correlación Múltiple Cuadrada	Alpha si Item es borrado
MOT1	87,0186	592,4559	,3287	,5865	,8815
MOT2	88,3478	593,8158	,3761	,4942	,8803
MOT3	88,1180	588,5047	,4715	,5362	,8786
MOT4	86,1615	605,2738	,1738	,3137	,8850
MOT5	86,7516	581,0754	,4644	,4279	,8784
MOT6	87,2112	596,0176	,3395	,3312	,8810
MOT7	85,9317	581,2766	,3753	,5852	,8808
MOT8	88,1491	587,5401	,4466	,5969	,8789
MOT9	85,7391	581,0190	,4139	,6398	,8796
MOT10	87,0000	575,9250	,5019	,5736	,8775
MOT11	84,9130	610,6549	,1029	,5224	,8871
MOT12	87,6025	575,6160	,5130	,5288	,8773
MOT13	86,9814	577,3809	,5131	,5883	,8773
MOT14	88,3727	586,5727	,5096	,7665	,8779
MOT15	87,4907	572,9265	,5827	,5962	,8758
MOT16	86,9689	582,3553	,3981	,5235	,8800
MOT17	87,4596	592,0749	,3858	,5572	,8801

MOT18	88,4845	589,5513	,4588	,8011
,8788				
MOT19	88,5528	594,1613	,4225	,7819
,8796				
MOT20	85,3789	593,9493	,2800	,5867
,8829				
MOT21	87,0994	566,8651	,6124	,6306
,8749				
MOT22	88,1242	584,4220	,5278	,5480
,8775				
MOT23	86,8447	587,7820	,4154	,3896
,8795				
MOT24	84,7143	608,2054	,1356	,6274
,8860				
MOT25	88,3043	588,5880	,5382	,6977
,8778				
MOT26	86,4596	568,6999	,5318	,5048
,8767				
MOT27	87,0497	574,5475	,5097	,5784
,8773				
MOT28	87,1925	578,4439	,4782	,5391
,8781				
MOT29	87,2857	574,1804	,5480	,4423
,8765				
MOT30	88,0745	585,1819	,5076	,6147
,8778				

Coeficientes de confiabilidad N de Items = 30

Alpha = ,8829

F2. CONFIABILIDAD DEL FACTOR MOTIVACIONAL MEJORA DE CARRERA CON INTERÉS SOCIAL

Resumen de casos procesados

		N	%
Casos	Válidos	171	91,0
	Excluidos*	17	9,0
	Total	188	100,0

* Datos borrados con base en todas las variables en el procedimiento.

Estadísticos ítem-Total

	Media Escala si ítem borrado	Varianza de escala si ítem borrado	Correlación Ítem-total corregida	Alpha de Cronbach si Ítem Borrado
mot1	42,3216	325,114	,377	,906
mot2	43,6433	317,584	,575	,900
mot3	43,4561	320,344	,565	,900
mot6	42,5789	326,328	,415	,904
mot8	43,4327	313,435	,617	,899
mot10	42,3333	310,165	,584	,900
mot12	42,9474	313,450	,546	,901
mot14	43,7076	314,185	,715	,897
mot15	42,8363	308,502	,670	,897
mot17	42,7778	323,727	,447	,903
mot18	43,8012	314,090	,697	,897
mot19	43,8655	318,164	,662	,898
mot21	42,3801	316,013	,492	,903
mot22	43,4444	318,813	,597	,900
mot23	42,1813	325,714	,385	,905
mot25	43,6374	317,150	,730	,897
mot28	42,4971	318,910	,450	,904
mot29	42,6374	314,432	,550	,901
mot30	43,4152	319,797	,562	,900

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	N de Items
,905	19

F3. CONFIABILIDAD DEL FACTOR MOTIVACIONAL MEJORA DE AUTOESTIMA CON PROTECCIÓN DEL YO

Resumen de Casos Procesados

		N	%
Casos	Válidos	170	90,4
	Excluidos*	18	9,6
	Total	188	100,0

* Datos borrados con base en todas las variables en el procedimiento.

Estadísticos Ítem-Total

	Media Escala si ítem borrado	Varianza de escala si ítem borrado	Correlación Ítem-total corregida	Alpha de Cronbach si Ítem Borrado
mot4	40,7529	156,566	,216	,846
mot5	41,3412	148,214	,426	,829
mot7	40,5059	137,447	,560	,818
mot9	40,2765	133,740	,713	,805
mot11	39,4353	141,348	,535	,821
mot13	41,5235	142,772	,564	,819
mot16	41,4882	147,518	,373	,835
mot20	39,9176	140,561	,558	,819
mot24	39,2412	140,267	,587	,816
mot26	40,9588	137,637	,582	,816
mot27	41,6176	142,806	,521	,822

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	N de Ítems
,836	11

F4. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - (A L P H A)

N de Casos = 103.0

Varianza Correlación Inter-item	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Max/Min
.0223	.2822	-.0986	.7072	.8058	-7.1708

Estadísticos ítem-Total

Alpha si Item es borrado	Media de Escala si Item es borrado	Varianza Escala si Item es borrado	Correlación Item-Total Corregida	Correlación Múltiple Cuadrada
SATISF1 .9326	175.0000	1103.0392	.5383	.7125
SATISF2 .9341	174.9029	1140.7944	.3687	.5612
SATISF3 .9326	173.8544	1123.3609	.5380	.6659
SATISF4 .9316	174.6505	1097.0923	.6203	.7738
SATISF5 .9315	174.6019	1105.0263	.6380	.7099
SATISF6 .9329	174.8155	1125.8578	.5010	.5441
SATISF7 .9321	173.5631	1128.6994	.6425	.8027
SATISF8 .9343	173.8447	1143.0933	.3398	.5577
SATISF9 .9317	174.9903	1096.8528	.6158	.6919
SATISF10 .9358	174.9126	1159.5707	.1839	.5030
SATISF11 .9335	174.3495	1127.2296	.4430	.6827
SATISF12 .9323	173.6602	1126.1677	.5825	.6976
SATISF13 .9308	175.0485	1087.1251	.6860	.7817
SATISF14 .9307	174.2330	1094.3373	.7084	.6873
SATISF15 .9351	175.4175	1144.8534	.2831	.3872
SATISF16 .9320	174.8058	1109.1972	.5835	.6817
SATISF17 .9350	173.2524	1163.1121	.2196	.5663
SATISF18 .9326	173.9126	1123.6492	.5376	.6571
SATISF19 .9331	174.3689	1123.2547	.4749	.5836

SATISF20	175.1942	1122.4913	.5614	.7135
.9324				
SATISF21	174.2136	1112.8755	.5950	.7238
.9320				
SATISF22	175.0874	1108.5119	.6160	.7558
.9317				
SATISF23	174.8835	1094.1628	.6732	.7100
.9310				
SATISF24	175.5437	1139.4858	.3435	.5095
.9344				
SATISF25	173.6214	1148.9239	.4192	.7288
.9336				
SATISF26	175.3689	1090.9606	.7230	.7304
.9306				
SATISF27	173.0680	1158.0247	.3528	.7240
.9341				
SATISF28	175.2913	1107.7967	.5523	.6404
.9324				
SATISF29	175.8544	1101.3805	.5448	.7181
.9325				
SATISF30	174.2427	1129.7542	.4076	.6345
.9338				
SATISF31	174.8447	1141.4266	.3307	.6530
.9345				
SATISF32	174.8932	1085.3316	.7076	.7483
.9306				
SATISF33	174.5825	1137.1083	.4103	.6527
.9337				
SATISF34	174.9223	1093.5429	.6409	.8040
.9314				
SATISF35	173.3786	1144.5709	.4853	.7935
.9332				
SATISF36	174.8544	1100.0864	.6186	.6748
.9316				

Coeficientes de Confiabilidad N = 36 items

Alpha = .9345

F5. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - (A L P H A)

N de Casos = 157,0

Varianza Media Ítems	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Max/Min
,1738	2,1863	1,0510	2,6242	1,5732	2,4970

Varianza Media Ítems	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Max/Min
,1600	,7261	,4018	2,5418	2,1400	6,3266

Estadísticos Ítem-Total

	Media de Escala si Item es borrado	Varianza Escala si Item es borrado	Correlación Item-Total Corregida	Correlación Múltiple Cuadrada	Alpha si Item es borrado
APOYO1	58,6943	82,7393	,4581	,4221	,7890
APOYO2	59,4140	84,4108	,1831	,2438	,8009
APOYO3	59,0573	85,6954	,1443	,2353	,8015
APOYO4	59,0191	80,9932	,4323	,4963	,7882
APOYO5	58,6178	82,8017	,4115	,4269	,7902
APOYO6	58,7197	83,4338	,3182	,3256	,7936
APOYO7	59,2166	82,9015	,3973	,4447	,7907
APOYO8	58,7325	82,4408	,5081	,5419	,7876
APOYO9	58,6433	80,6155	,5511	,4921	,7842
APOYO10	58,6815	82,9107	,4235	,4669	,7900
APOYO11	59,5350	83,6606	,2620	,3240	,7963
APOYO12	58,7771	86,9949	,1208	,3178	,8006
APOYO13	58,7452	80,9219	,5462	,5346	,7847
APOYO14	58,5924	83,5251	,4221	,4581	,7907
APOYO15	59,0573	84,9262	,1467	,2322	,8031
APOYO16	60,1656	83,0237	,2569	,3295	,7971

APOYO17	59,9236	84,3146	,0672	,2861
,8194				
APOYO18	58,9745	81,2558	,4721	,5299
,7871				
APOYO19	58,7516	82,4058	,4381	,4828
,7891				
APOYO20	59,1274	82,7273	,3362	,3506
,7928				
APOYO21	58,7707	82,1009	,4075	,4566
,7898				
APOYO22	58,8280	84,4125	,2475	,3350
,7966				
APOYO23	58,8535	81,7156	,5235	,5572
,7863				
APOYO24	58,7516	81,7135	,4665	,4924
,7877				
APOYO25	58,9045	81,5998	,3919	,3450
,7901				
APOYO26	59,3376	85,2635	,2084	,2648
,7981				
APOYO27	59,8471	85,3996	,1847	,2669
,7992				
APOYO28	59,1083	84,8664	,2114	,2151
,7982				

Coeficientes de Confiabilidad N = 28 items

Alpha = ,7997

ANEXO G

ANÁLISIS FACTORIAL DEL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO Y CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

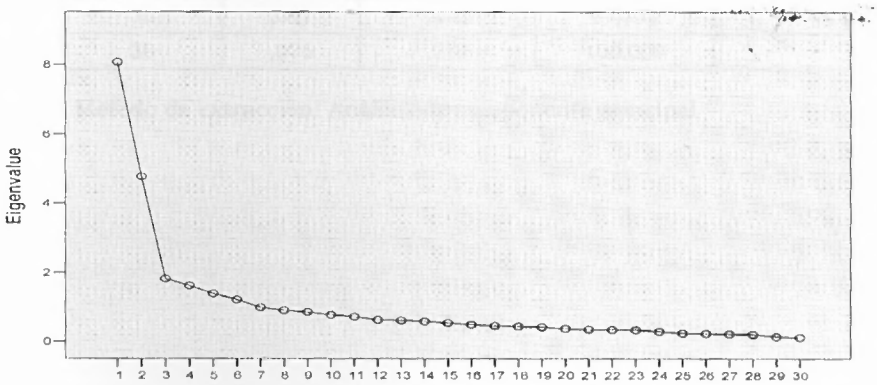
G1. ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES DEL INVENTARIO DE FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO (VFI)

Total de varianza explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% of Varianza	% Acumulativo	Total	% de Varianza	% Acumulativo
1	8,061	26,871	26,871	7,826	26,086	26,086
2	4,770	15,899	42,771	5,006	16,685	42,771
3	1,817	6,055	48,826			
4	1,617	5,390	54,216			
5	1,388	4,626	58,842			
6	1,208	4,027	62,869			
7	,986	3,288	66,157			
8	,902	3,007	69,164			
9	,851	2,836	72,000			
10	,769	2,564	74,564			
11	,715	2,383	76,947			
12	,624	2,079	79,026			
13	,607	2,025	81,050			
14	,577	1,923	82,973			
15	,535	1,784	84,757			
16	,488	1,625	86,383			
17	,453	1,511	87,894			
18	,433	1,443	89,337			
19	,415	1,382	90,718			
20	,369	1,231	91,949			
21	,345	1,149	93,097			
22	,337	1,122	94,220			
23	,328	1,094	95,314			
24	,281	,938	96,252			
25	,238	,794	97,046			
26	,225	,749	97,795			
27	,211	,704	98,499			
28	,200	,666	99,165			
29	,137	,456	99,621			
30	,114	,379	100,000			

Método de extracción: Análisis de componente principal

Gráfico de sedimentación



Número de componentes

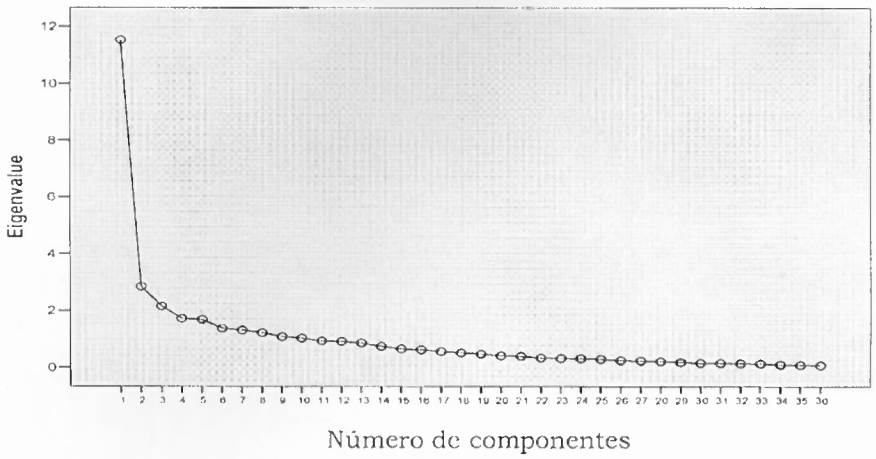
G2. ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Total varianza explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de Varianza	% Acumulativo	Total	% de Varianza	% Acumulativo
1	11,532	32,033	32,033	6,836	18,988	18,988
2	2,847	7,908	39,942	5,159	14,330	33,318
3	2,153	5,981	45,923	4,538	12,605	45,923
4	1,720	4,778	50,700			
5	1,682	4,671	55,371			
6	1,368	3,800	59,172			
7	1,304	3,623	62,795			
8	1,211	3,364	66,159			
9	1,084	3,010	69,168			
10	1,026	2,850	72,018			
11	,927	2,575	74,593			
12	,910	2,528	77,121			
13	,855	2,375	79,497			
14	,740	2,057	81,553			
15	,655	1,820	83,373			
16	,619	1,718	85,091			
17	,558	1,550	86,642			
18	,512	1,424	88,065			
19	,468	1,300	89,365			
20	,414	1,150	90,516			
21	,396	1,101	91,617			
22	,339	,940	92,557			
23	,324	,900	93,457			
24	,318	,882	94,339			
25	,294	,818	95,157			
26	,250	,695	95,852			
27	,237	,660	96,512			
28	,214	,595	97,107			
29	,185	,514	97,621			
30	,160	,445	98,066			
31	,156	,432	98,498			
32	,143	,398	98,896			
33	,134	,373	99,268			
34	,101	,280	99,548			
35	,087	,242	99,790			
36	,076	,210	100,000			

Método de extracción: Análisis de componente principal

Gráfico de sedimentación Cuestionario de Satisfacción



ANEXO H

MATRIZ DE CORRELACIONES SIMPLES

Correlaciones

		sexo	volunt	edad	duracion	MEJCARSOC	merautyo	apoami	apofami	apoge	satigral
sexo	Pearson Correlation	1	,266**	,171*	,099	,100	-,074	-,229**	-,190**	-,202**	-,138
	Sig. (2-tailed)		,000	,019	,178	,172	,314	,002	,009	,005	,059
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
volunt	Pearson Correlation	,266**	1	,392**	,369**	,185*	,122	-,264**	-,160*	-,175*	-,411**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,011	,095	,000	,029	,016	,000
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
edad	Pearson Correlation	,171*	,392**	1	,719**	,154*	,028	-,234**	-,124	-,213**	-,169*
	Sig. (2-tailed)	,019	,000		,000	,035	,705	,001	,089	,003	,021
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
duracion	Pearson Correlation	,099	,369**	,719**	1	,115	,048	-,198**	-,065	-,105	-,213**
	Sig. (2-tailed)	,178	,000	,000		,115	,517	,006	,372	,150	,003
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
MEJCARSOC	Pearson Correlation	,100	,185*	,154*	,115	1	,186*	-,399**	-,174*	-,145*	-,159*
	Sig. (2-tailed)	,172	,011	,035	,115		,011	,000	,017	,047	,030
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
merautyo	Pearson Correlation	-,074	,122	,028	,048	,186*	1	-,171*	-,020	-,120	-,215**
	Sig. (2-tailed)	,314	,095	,705	,517	,011		,019	,782	,100	,003
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
apoami	Pearson Correlation	-,229**	-,264**	-,234**	-,198**	-,399**	-,171*	1	,418**	,432**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,006	,000	,019		,000	,000	,000
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
apofami	Pearson Correlation	-,190**	-,160*	-,124	-,065	-,174*	-,020	,418**	1	,651**	,163*
	Sig. (2-tailed)	,009	,029	,089	,372	,017	,782	,000		,000	,025
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
apoge	Pearson Correlation	-,202**	-,175*	-,213**	-,105	-,145*	-,120	,432**	,651**	1	,167*
	Sig. (2-tailed)	,005	,016	,003	,150	,047	,100	,000	,000		,022
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188
satigral	Pearson Correlation	-,138	-,411**	-,169*	-,213**	-,159*	-,215**	,403**	,163*	,167*	1
	Sig. (2-tailed)	,059	,000	,021	,003	,030	,003	,000	,025	,022	
	N	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Matriz de correlaciones simples de las variables incluidas en el estudio

ANEXO I

ANÁLISIS DE REGRESIÓN, ERRORES Y NORMALIDAD DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO

11. RESULTADOS PARA LA VARIABLE DURACIÓN EN EL TRABAJO VOLUNTARIO.

R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,389	,151	,118	33,68933	1,866

Variables Predictoras (Constante), Satisfacción con el trabajo voluntario, Mejora de Carrera con Interés Social, Mejora de Autoestima con Protección del Yo, Apoyo de Amigos, Apoyo de Familiares, Apoyo General y Tipo de Voluntariado.

ANOVA

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	36366,690	7	5195,241	4,577	0,000
Residual	204294,799	180	1134,971		
Total	240661,489	187			

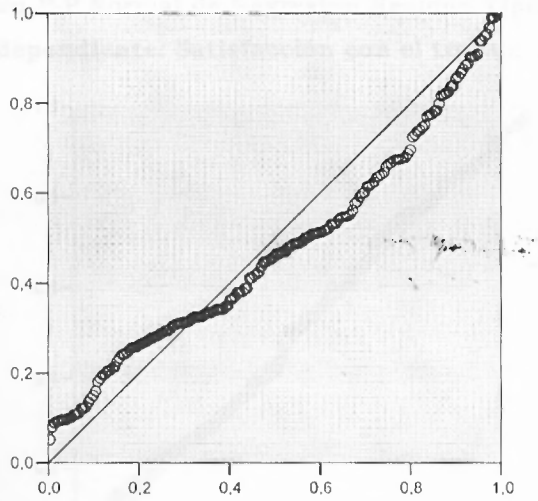
Variables Predictoras (Constante), Satisfacción con el trabajo voluntario, Mejora de Carrera con Interés Social, Mejora de Autoestima con Protección del Yo, Apoyo de Amigos, Apoyo de Familiares, Apoyo General y Tipo de Voluntariado.

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	15,4934	63,3216	33,7872	13,94540	188
Residuo Bruto	-54,82100	215,07149	,00000	33,05277	188
Residuo Típico.	-1,627	6,384	,000	,981	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Duración



I2. RESULTADOS PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO VOLUNTARIO.

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,278(a)	,077	,062	36,83529	1,400

Variables predictoras (Constante), Apoyo social General, Mejora de Carrera con Interés Social y Mejora de Autoestima con Protección del Yo.

ANOVA

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	20935,399	3	6978,466	5,143	,002
Residual	249658,277	184	1356,838		
Total	270593,676	187			

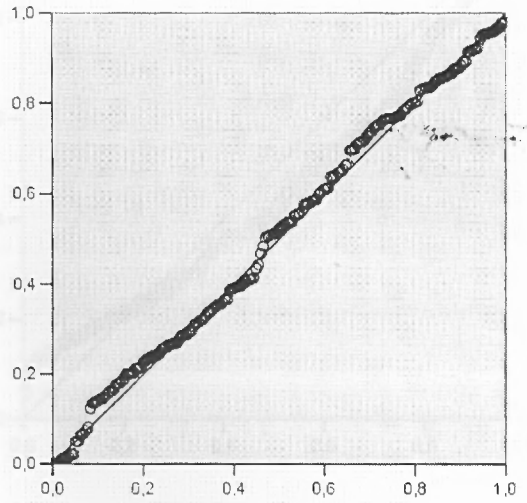
Variables predictoras (Constante), Apoyo social General, Mejora de Carrera con Interés Social y Mejora de Autoestima con Protección del Yo.

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	143,9646	191,2495	170,1330	10,58083	188
Residuo Bruto	-116,88605	75,10537	,00000	36,53862	188
Residuo Típico.	-3,173	2,039	,000	,992	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Satisfacción con el trabajo voluntario



I3. RESULTADOS PARA LA VARIABLE MEJORA DE CARRERA CON INTERÉS SOCIAL

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,185(a)	,034	,029	18,25451	2,247

Variables Predictoras (Constante), Tipo de Voluntariado

ANOVA

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	2192,409	1	2192,409	6,579	,011
Residual	61980,246	186	333,227		
Total	64172,654	187			

Variables Predictoras (Constante), Tipo de Voluntariado

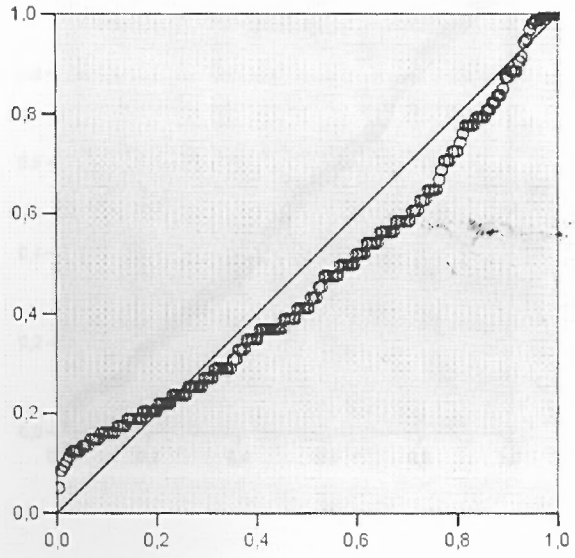
Estadísticos sobre los residuos

Residuals Statistics(a)

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	42,1062	49,0800	44,8883	3,42405	188
Residuo Bruto	-30,08000	70,89381	,00000	18,20564	188
Residuo Típico.	-1,648	3,884	,000	,997	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Mejora de Carrera con Interés Social



I4. RESULTADOS PARA LA VARIABLE MEJORA DE AUTOESTIMA CON PROTECCIÓN DEL YO

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,122(a)	,015	,010	12,95385	1,658

Variables Predictoras (Constante), Tipo de Voluntariado

ANOVA

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	471,508	1	471,508	2,810	,095
Residual	31211,232	186	167,802		
Total	31682,739	187			

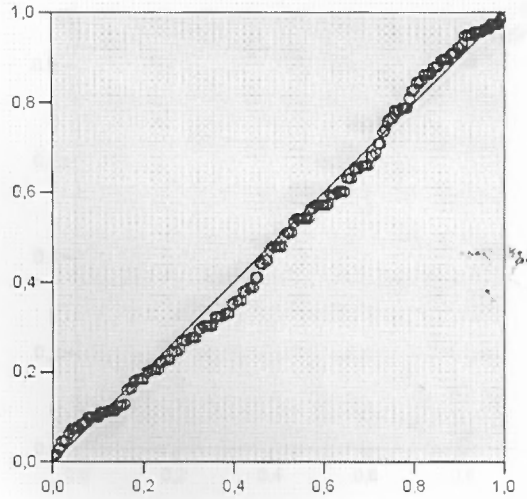
Variables Predictoras (Constante), Tipo de Voluntariado

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	42,6726	45,9067	43,9628	1,58790	188
Residuo Bruto	-28,67257	34,3274	,00000	12,91917	188
Residuo Típico.	-2,213	2,650	,000	,997	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Mejora de Autoestima con Protección.



I5. RESULTADOS PARA LA VARIABLE APOYO DE AMIGOS

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,229(a)	,053	,047	4,84208	1,862

Variables Predictoras (Constante), Sexo

ANOVA

	Suma de Cuadrados	Gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	241,649	1	241,649	10,307	,002
Residual	4360,904	186	23,446		
Total	4602,553	187			

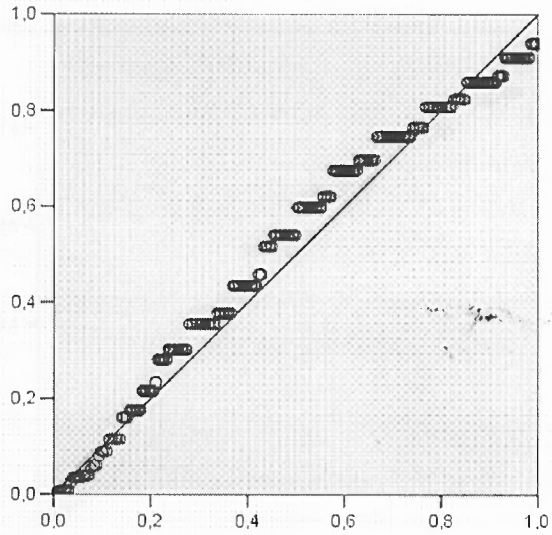
Variables Predictoras (Constante), Sexo

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	22,5125	24,8056	23,8298	1,13677	188
Residuo Bruto	-22,51250	7,48750	,00000	4,82911	188
Residuo Típico.	-4,649	1,546	,000	,997	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Apoyo de Amigos.



I6. RESULTADOS PARA LA VARIABLE APOYO DE FAMILIARES

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,190(a)	,036	,031	3,15601	2,056

Variables Predictoras (Constante), Sexo

ANOVA

	Suma de Cuadrados	Gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	69,174	1	69,174	6,945	,009
Residual	1852,630	186	9,960		
Total	1921,803	187			

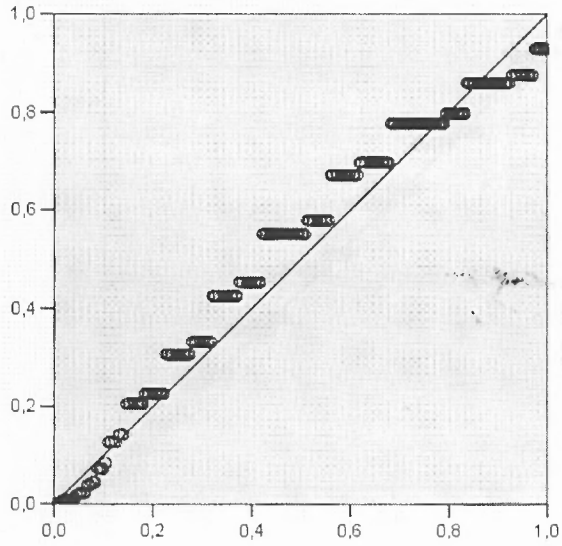
Variables Predictoras (Constante), Sexo

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	13,3750	14,6019	14,0798	,60820	188
Residuo Bruto	-12,60185	4,62500	,00000	3,14756	188
Residuo Típico.	-3,993	1,465	,000	,997	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Apoyo de Familiares



I7. RESULTADOS PARA LA VARIABLE APOYO GENERAL

R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
,202(a)	,041	,036	2,95200	1,776

Variables Predictoras (Constante), Sexo

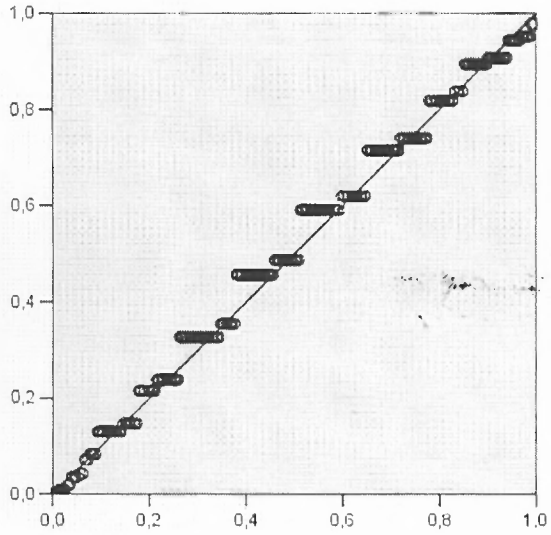
ANOVA

	Suma de Cuadrados	Gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	68,861	1	68,861	7,902	,005(a)
Residual	1620,857	186	8,714		
Total	1689,718	187			

Variables Predictoras (Constante), Sexo

Estadísticos sobre los residuos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	N
Valor pronosticado	14,1000	15,3241	14,8032	,60683	188
Residuo Bruto	-9,32407	5,90000	,00000	2,94409	188
Residuo Típico.	-3,159	1,999	,000	,997	188

Gráfico P-P Normal de Regresión Residuo Tipificado

Variable dependiente: Apoyo General